

UNIVERSITÉ DE PARIS. — FACULTE DE DROIT

LES
INSTITUTIONS SOCIALES
EN FAVEUR
DES OUVRIÈRES D'USINE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

(Sciences politiques et économiques)

Présentée et soutenue le Jeudi 1^{er} Mars 1923, à 15 h. 30

PAR

Pierre MAGNIER DE MAISONNEUVE

Président : M. ROLLAND, professeur.

Suffragants { MM. RIST, professeur.
MESTRE, agrégé.

PARIS (V°)

LES PRESSES UNIVERSITAIRES DE FRANCE

49, Boulevard Saint-Michel, 49

1923

THÈSE
POUR LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses : ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

LES
INSTITUTIONS SOCIALES
EN FAVEUR
DES OUVRIÈRES D'USINE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

(Sciences politiques et économiques)

Présentée et soutenue le Jeudi 1^{er} Mars 1923, à 15 h. 30

PAR

Pierre MAGNIER DE MAISONNEUVE

Président : M. ROLLAND, professeur.

Suffragants { MM. RIST, professeur.
 { MESTRE, agrégé.

PARIS (V^e)

LES PRESSES UNIVERSITAIRES DE FRANCE

49, Boulevard Saint-Michel, 49

1923



LES INSTITUTIONS SOCIALES

EN FAVEUR

DES OUVRIÈRES D'USINE

INTRODUCTION

Depuis l'anathème fameux lancé par Michelet : « L'ouvrière, mot impie, sordide, qu'aucune langue n'eut jamais, qu'aucun temps n'aurait compris avant cet âge de fer (1) et qui balancerait à lui seul tous nos prétendus progrès », il existe une querelle toujours pendante entre les adversaires acharnés et les défenseurs timides de la main-d'œuvre féminine dans l'industrie. Ce problème ne saurait laisser indifférent aucun de ceux qui suivent avec angoisse l'abaissement de la courbe démographique en France, car le travail d'usine pour les femmes a sans nul doute une influence défavorable sur la natalité et une répercussion plus forte encore peut-être sur la mortalité infantile. Certes, pendant la guerre, personne n'aurait pu contester la nécessité du travail féminin en vue de

(1) C'est au xix^e siècle, en effet, que s'est multiplié le nombre des femmes employées dans les usines, par suite de l'introduction du machinisme.

coopérer à la défense nationale. La grande majorité des hommes valides était à l'armée, et il fallait faire largement appel aux ouvrières pour fabriquer les munitions indispensables : libérer le pays envahi, terminer glorieusement et rapidement la lutte, tel était l'unique but poursuivi, devant lequel toute autre considération passait au second plan. Avec la paix rétablie, la question est de nouveau à l'ordre du jour. Il est à remarquer qu'il y a accord presque unanime pour constater que la place de la femme n'est pas à l'usine, mais au foyer : dans une république idéale, l'accès de l'atelier serait évidemment réservé aux hommes. Là où la divergence d'opinions commence vraiment, c'est quand il s'agit de conclure, de voir dans quelle mesure on peut remédier à l'état de choses actuel.

Mais, avant d'en venir à ce conflit, nous voudrions brièvement passer en revue quelques-uns des dangers qui menacent les femmes lorsqu'elles travaillent en usine.

Les Congrès de la Natalité sont l'une des principales sources d'enseignements en la matière, et nous y aurons recours à plusieurs reprises. Nous relevons dans des notes anonymes soumises à la Commission d'Action Professionnelle du Congrès de Bordeaux (1921) ce tableau tristement réaliste et vigoureusement brossé : « Avant le mariage, le travail d'usine présente un double danger pour la fillette et la jeune fille, le danger du surmenage qui atteint la santé, engendrant parfois la tuberculose, et le danger de l'inconduite, par suite des promiscuités et des rencontres fâcheuses. Maladie chronique, concubinage et dépra-

vation morale, deux causes d'empêchement au mariage, deux causes d'infécondité.

« La jeune ouvrière s'est mariée. Si elle continue, comme c'est le cas général, à fréquenter l'usine, l'atelier, l'enfant ne lui apparaîtra-t-il pas comme un gêneur ? Elle acceptera une première, une deuxième maternité, mais n'ira pas plus loin. Pour aller au travail, elle confiera ses petits à la crèche, à la garderie ; les soins maternels ne seront plus qu'intermittents : la santé des petits ne s'en ressentira-t-elle pas ? La mortalité infantile sévit dans la classe ouvrière. Stérilité volontaire, mortalité infantile, triste bilan ! »

Triste bilan en effet, et qui est trop souvent le résultat du travail de la femme à l'usine. Mais il ne faut pas oublier pourtant que la tuberculose et la stérilité volontaire sont deux fléaux qui exercent leurs ravages dans tous les milieux. Néanmoins, il est malheureusement vrai que les ouvrières risquent plus que d'autres de prêter une oreille complaisante aux abominables théories néo-malthusiennes, dont elles entendent trop fréquemment faire l'apologie.

Il est particulièrement regrettable de voir les femmes mariées désertier leur foyer pour l'atelier. Bien que la loi de huit heures ait donné de plus grands loisirs à l'ouvrière, le temps lui fait défaut pour s'occuper comme il conviendrait de son ménage. Si elle a des enfants, la situation sera pire encore, car elle ne pourra leur donner tous les soins que réclame leur âge, s'ils sont très jeunes, ou veiller à leur éducation, lorsqu'ils commencent à grandir. On a souvent cité ces paroles

du Cardinal Manning : « Une femme, à l'autel et devant Dieu, s'engage dans un contrat avec un homme à remplir ses devoirs d'épouse, de mère et de gouvernante. Lui est-il permis, même avec l'assentiment du mari, de faire en outre, à tant par semaine, avec un usinier, un nouveau contrat aux termes duquel il lui deviendra impossible de surveiller l'entretien de son foyer, d'élever ses enfants, de s'acquitter enfin de sa charge domestique ? » Le mot « impossible », qui semblerait maintenant exagéré, s'explique par le fait qu'au moment où furent écrites ces lignes, la journée de travail était fort longue en Angleterre comme en France.

Voici donc quelques aspects du mal. Mal inadmissible, disent certaines personnes, mal parfois nécessaire, répondent les autres.

Devant les terribles inconvénients que nous avons signalés, une solution extrême a pu être envisagée : réclamer du Parlement une loi interdisant aux femmes mariées l'accès de l'usine. Mais cette idée a trouvé peu d'écho, il faut le dire, car il est certain que la mesure, destinée à sauvegarder la famille légitime, se retournerait en réalité contre elle. Comme l'a dit au Congrès de la Natalité de Rouen (1920) M. Delaporte, Juge au Tribunal de Commerce de cette ville : « Si on avait juré de faire du concubinage la loi générale de la famille ouvrière, on ne procéderait pas autrement ».

D'autres personnes — et notamment certains orateurs aux Congrès de la Natalité — sans oser demander l'intervention du législateur en ce sens, s'indignent

du trop grand nombre de femmes mariées qui restent à travailler dans les usines. Ils en rendent principalement responsable le régime économique actuel, qui se préoccupe plus du bénéfice à retirer que des problèmes moraux et sociaux. Mais il existe d'autres motifs qui poussent les femmes, même mariées, à fréquenter l'atelier. Ils ont été si finement analysés par M^{lle} Charrondière, Inspectrice du Travail (1), que nous ne pouvons résister au désir de citer ce passage :

« Si l'on interroge les ouvrières mariées qui continuent leur travail à l'atelier, on apprend que trois causes principales les déterminent à agir ainsi :

a) « Une impérieuse nécessité oblige un petit nombre : ici, il s'agit d'une veuve, ou d'une femme abandonnée, là le mari est malade ou chôme fréquemment ; le gain de la mère est indispensable pour procurer le strict nécessaire.

b) « Un plus grand nombre n'a jamais bien réfléchi à la véritable valeur du travail domestique et croit réaliser un bénéfice en confiant ce dernier à des mains mercenaires pour continuer à gagner le salaire d'atelier.

« Il serait facile de prouver l'erreur de cette conception par de multiples exemples ; le taux des salaires actuels continue à l'entretenir, mais d'autre part, l'élévation croissante des frais de nourrice (100 à 120 francs par mois), des frais de garde (en moyenne 70 francs

(1) Voir p. 164 Compte Rendu du 2^e Congrès National de la Natalité tenu à Rouen.

par mois), la cherté du blanchissage et de l'entretien, celle de la nourriture achetée toute faite, en particulier de la charcuterie, commencent à ouvrir les yeux des intéressés. Plusieurs maris s'empressent, dès que leur salaire est suffisant, de supprimer le travail extérieur de leurs femmes.

c) « Enfin, un assez grand nombre d'ouvrières mariées restent à l'atelier sans nécessité réelle ni apparente pour garder la possibilité d'un luxe de vêtements ou de distraction auquel les a accoutumées l'indépendance de leurs salaires de jeunes filles. N'ayant jamais pratiqué les travaux d'intérieur, elles les ignorent, les font mal, sans goût, et par suite sans plaisir, la solitude de leur foyer leur pèse ; à l'usine, il y a le bruit, le rire, les conversations, les compagnes, le petit livre leste, pour ne pas dire plus, qu'on lit pendant que le métier bat ou en allant et venant. De l'humble devoir domestique dont chaque geste vient du cœur et va au cœur, mais qui requiert l'abnégation constante de soi, elles ignorent le prix et l'intime beauté. »

Il serait téméraire d'opposer notre inexpérience à la grande expérience de M^{lle} Charrondière en ces matières. Il est certainement très juste d'ailleurs de faire remarquer que l'absence de la femme entraîne des frais, qui diminuent sensiblement le salaire. Toutefois, nous aurons occasion d'étudier plus loin en détail les institutions (crèches et chambres d'allaitement) qui permettent à l'ouvrière de rester vraiment mère et lui évitent les frais de nourrice, assurément élevés, pour ses enfants. Dans ces conditions, il paraît exagéré de

dire qu'il ne restera rien du salaire de la femme. D'autre part, il nous semble que la plupart des ouvrières mariées ne continuent pas à aller en usine par routine ou de gaieté de cœur, mais qu'elles y sont moralement contraintes : on évite difficilement cette cruelle conséquence que la mère d'une famille nombreuse doit joindre son gain personnel à celui du mari, les ressources disponibles diminuant lorsque le nombre des enfants augmente. Enfin, à côté de la famille légitime, il faut envisager le cas, trop fréquent hélas, des enfants naturels. Nul ne contestera que la fille-mère, souvent délaissée, ne soit obligée de chercher à l'atelier un travail rémunérateur.

M^{lle} Charrondière voit deux moyens d'empêcher progressivement la femme de travailler au dehors : substituer momentanément le travail réglementé à domicile au travail d'usine, chaque fois qu'il sera possible de le faire ; étendre à tous les travailleurs le bénéfice des allocations familiales et les combiner avec des primes servies par l'Etat.

Il ne nous appartient pas d'examiner ici les avantages et les inconvénients du travail à domicile. Celui-ci est certainement moins démoralisateur que le travail dans une fabrique, mais il a donné lieu à de terribles abus tristement connus sous le nom de sweating system. La loi du 10 juillet 1915 y a partiellement mis fin, mais il n'en reste pas moins vrai que le salaire de l'ouvrière en chambre sera toujours plus bas que celui de l'ouvrière d'usine. Dans un seul cas, il pourra s'en rapprocher assez notablement : c'est lorsque l'énergie électrique viendra à être distribuée dans chaque foyer,

de manière à actionner des métiers mécaniques, comme cela se pratique dans la région lyonnaise.

En ce qui concerne les allocations familiales, nous croyons qu'il serait difficile, sans porter actuellement un coup très grave à l'industrie, d'obliger les patrons à des versements assez considérables pour permettre, dans tous les cas, à la femme dont le mari travaille, de rester chez elle. Sans doute, depuis longtemps, quelques établissements industriels, qu'on ne saurait trop féliciter, ont fait, pour arriver à ce but, de réels sacrifices pécuniaires. C'est ainsi que les *Etablissements Schneider* au Creusot, « par une juste et rationnelle augmentation des salaires, ont facilité à tout ouvrier ou employé rangé le moyen de parvenir à une aisance suffisante pour que sa femme puisse rester à son foyer et élever elle-même ses enfants. » (1) Quant aux Caisses de Compensation, celle de Roubaix-Tourcoing, qui verse les plus généreuses allocations; donne par journée de travail une prime variant de 2 à 4 francs pour chacun des enfants, suivant leur nombre. Avec ce précieux appoint et la paye de son mari, une ménagère économe pourra peut-être arriver à faire face à ses dépenses. Mais il faut remarquer que la moyenne des allocations servies par les Caisses est des deux tiers environ inférieure à ces chiffres. Comment la famille ouvrière fera-t-elle alors, trop souvent, si la mère ne gagne pas ? L'Etat, objecte-t-on, majorera ces allocations en versant, de son côté, une prime aux familles nombreuses. Le Parlement est

(1) Les Etablissements Schneider. *Economie Sociale*, p. 6.

d'ailleurs entré dans cette voie par la loi du 14 juillet 1913, qui assure au chef de famille dont les ressources sont insuffisantes une allocation annuelle de 60 francs au minimum (soit 5 francs par mois) pour chaque enfant au-delà du troisième, du second ou du premier, selon que les parents existent tous deux et vivent ensemble, que le père est veuf ou abandonné, ou que la mère se trouve dans la même situation. Le chiffre ci-dessus a été notablement augmenté par l'article 6 de la loi du 28 juin 1918, dont les dispositions ont été prorogées jusqu'au 31 décembre 1922 par la loi de Finances du 31 décembre 1921 (article 141) : cette loi majore en effet de 10 francs, à la charge exclusive de l'Etat, chacune des allocations mensuelles. Mais ces indemnités sont encore si peu en rapport avec le coût actuel de la vie qu'une loi nouvelle a été jugée nécessaire. Une proposition, votée par la Chambre, est en instance devant le Sénat. La Commission de l'Hygiène, de l'Assistance, de l'Assurance et de la Prévoyance Sociales, qui a nommé M. François-Saint-Maur rapporteur, a légèrement réduit le barème proposé, tout en maintenant cependant le chiffre assez élevé de 360 francs pour chaque enfant de moins de quatorze ans au-delà du troisième. Malheureusement, des allocations à ce taux représenteraient pour le budget une charge supplémentaire d'environ 171 millions par an (1), charge que la Commission des Finances trouve un peu lourde. La proposition, modifiée une seconde fois, n'a pas encore été adoptée. Qui pourrait dire quand

(1) Voir le rapport de M. François-Saint-Maur.

elle sera définitivement votée par les deux Chambres ?

On nous accusera peut-être de trop douter de l'avenir. En tout cas, dans l'état actuel de la question, on ne saurait nier — en le déplorant — que trop de mères soient forcées de travailler hors de chez elles et qu'un plus grand nombre encore de jeunes filles ne doivent le faire, afin d'aider leurs parents. Il y a en effet un certain minimum, variable suivant les localités et le prix des denrées, nécessaire pour faire vivre la famille ouvrière ; si ce minimum n'est pas atteint avec le salaire soit du mari soit des enfants, ou si ce salaire est inexistant, il faudra bien que la mère travaille pour gagner le plus possible. On pourrait préconiser, semble-t-il, le travail à demi-temps, c'est-à-dire la moitié de la journée normale (quatre à cinq heures), qui, dans bien des circonstances, suffirait à compléter les ressources de la famille et n'enlèverait pas autant la femme à son foyer. En attendant, il serait vivement désirable qu'une initiative prise par de trop rares Etablissements industriels (*Filature Harmel* au Val des Bois, Marne — *Forges et Briqueteries Viellard-Migeon* à Morvillars, près Belfort) se généralisât : permettre à la ménagère qui demeure à proximité de l'usine de quitter l'atelier une heure plus tôt que ses compagnes le matin, afin de préparer le repas de midi.

Il est indiscutable, d'autre part, que l'industrie serait en ce moment dans l'impossibilité de se passer de la main-d'œuvre féminine : les vides douloureux creusés par la guerre sont, hélas, innombrables et, de plus, la loi de huit heures a entraîné une considérable augmentation de personnel. Du reste, on ne voit pas bien un

homme enrubannant de délicats flacons de parfumerie ou se livrant à certains menus travaux du textile, tels que la confection des petits écheveaux de brodé (1).

Cette double constatation nous amène tout naturellement à exposer la deuxième théorie dont nous avons parlé. Alors que les adversaires irréductibles de la femme à l'usine repoussent souvent les œuvres relatives aux ouvrières comme inopérantes et presque immorales, puisqu'elles favorisent un travail condamnable, les temporisateurs, si l'on nous permet l'expression, croient qu'avant de chercher à guérir un mal difficilement guérissable, il faut songer à l'atténuer. C'est pourquoi ils tendent de tout leur pouvoir à élever le niveau moral et matériel de l'ouvrière, à lui rendre la vie plus agréable et plus douce, à lui donner autant que possible les moyens de ne pas négliger ses devoirs familiaux.

*
* *

Il serait intéressant d'avoir une statistique comparée des femmes travaillant en usine avant la guerre et à l'heure actuelle. Force nous est de nous contenter des statistiques très sérieusement établies, mais incomplètes et déjà un peu anciennes parues dans le *Bulletin du Ministère du Travail* de novembre-décembre 1920 (2).

Périodiquement, les Inspecteurs du Travail visitent

(1) Ce travail, exécuté à la main, consiste à donner une façon aux écheveaux en les pliant soit en deux, soit en quatre, puis à les nouer ou à les étiqueter.

(2) P. 483 et suivantes.

le plus grand nombre possible d'entreprises industrielles et commerciales, en tenant registre des effectifs qui y sont employés : ces chiffres sont centralisés à Paris et les totaux généraux forment les statistiques. Malheureusement, les résultats obtenus sont nécessairement partiels, parce que les Inspecteurs ne peuvent passer dans toutes les usines.

« Sur le personnel total occupé en temps normal par les 37.386 établissements soumis à l'enquête (1.313.377), on comptait 920.978 hommes et 392.399 femmes ». L'enquête en question est antérieure à août 1914.

Le tableau reproduit ci-après « fait connaître comment les ouvrières se répartissent par groupes d'industries, aux diverses époques considérées, avec indication des pourcentages par rapport à l'effectif féminin d'avant guerre ».

Le chiffre le plus élevé de travailleuses a donc été atteint en janvier 1918 et, d'après les derniers résultats connus, d'octobre 1920, il y a une augmentation de 49.725 sur ceux qui datent d'avant la mobilisation. Il n'y a certes pas matière à se réjouir devant cette constatation, mais c'est pour nous une raison de plus de souhaiter la diffusion d'institutions destinées à venir en aide aux ouvrières. Sur les quinze professions envisagées (dont plusieurs, au reste, concernent le commerce ou la couture et ne rentrent pas dans notre travail), trois seulement ont pu enregistrer une diminution du nombre des femmes employées, à l'inverse des douze autres, où l'accroissement a été parfois considérable (métallurgie 237 0/0).

RELEVÉ, par groupes professionnels, du personnel féminin des établissements sur lesquels le Service de l'Inspection du Travail a pu recueillir des indications portant sur toute la période Août 1914-Octobre 1920

Groupes professionnels	Personnel féminin occupé dans les établissements fonctionnant avant la mobilisation	Personnel féminin travaillant								Pourcentage							
		en Août 1914	en Janvier 1915	en Janvier 1916	en Janvier 1917	en Janvier 1918	en Janvier 1919	en Janvier 1920	en Octobre 1920	en Août 1914	en Janvier 1915	en Janvier 1916	en Janvier 1917	en Janvier 1918	en Janvier 1919	en Janvier 1920	en Octobre 1920
1) Industries de l'alimentation	30 524	13 906	18 031	20 476	27 947	91 951	19 438	21 573	23 934	45	59	67	91	65	63	70	78
2) Industries chimiques.....	9 115	5 309	7 485	10 355	12 387	14 491	13 146	11 670	11 688	58	81	143	135	158	144	128	128
3) Caoutchouc, papier, carton	17 471	9 086	12 624	15 114	15 940	19 291	19 256	21 593	21 127	52	72	86	91	110	110	123	121
4) Industries du livre.....	10 512	5 625	6 159	6 769	8 340	8 835	10 021	10 845	10 789	53	58	64	79	84	95	103	102
5) Industries textiles proprement dites	137 353	68 155	99 037	119 299	127 593	131 352	127 425	150 342	155 790	49	72	86	92	95	92	109	112
6) Travail des étoffes, vêtements, etc	90 194	39 524	51 809	64 411	65 935	68 277	71 716	78 654	80 189	43	57	71	73	75	79	87	88
7) Cuirs et peaux	20 521	8 208	13 303	16 471	19 536	21 564	22 925	25 401	22 340	39	64	80	95	105	111	123	108
8) Industries du bois	7 768	2 801	4 938	7 051	8 487	10 804	9 260	9 662	9 037	36	63	90	109	139	119	124	116
9) Métallurgie, travail des métaux ordinaires	24 747	9 080	25 646	61 529	99 413	111 728	77 421	63 090	58 797	36	100	248	401	451	312	254	237
10) Travail des métaux fins....	2 458	210	820	963	1 145	1 419	1 827	2 561	2 636	8	33	39	47	57	74	104	107
11) Taille des pierres précieuses	654	208	355	571	581	710	771	758	709	31	54	87	88	108	117	115	108
12) Taille des pierres et moulage, terrassement, construction en pierre.....	223	75	90	150	165	239	239	315	415	33	40	67	74	107	107	141	186
13) Travail des pierres et terres au feu.....	13 666	3 232	5 321	7 559	8 519	8 455	9 970	12 907	13 530	23	38	55	62	61	72	94	99
14) Manutention et transports..	418	150	172	344	809	824	1 444	1 172	806	35	41	82	193	197	345	280	192
15) Commerces divers	26 770	17 604	18 724	24 289	25 923	26 530	28 011	29 042	30 327	65	69	90	96	99	104	108	113
Totaux.....	392 399	183 173	264 574	355 342	422 720	444 410	412 870	439 585	442 124	46	67	90	107	113	105	112	113

Pour compléter le tableau précédent, nous en donnons un autre (1), qui « permet de comparer les totaux et les proportions des hommes et des femmes aux diverses époques considérées, ainsi que les proportions par sexe, par rapport à l'avant-guerre ».

*
* *

Par suite de l'organisme délicat de la femme, il y a des occupations qui peuvent présenter pour elle une nocivité toute particulière. Aussi est-il opportun de supprimer ou de restreindre, dans certains cas, la liberté du travail pour les femmes et également pour les enfants au-dessous de dix-huit ans, qui ont, les uns et les autres, une résistance beaucoup moindre que l'homme à l'action lente, mais redoutable, des poisons industriels. Le décret du 21 mars 1914, pris en exécution de la loi du 26 novembre 1912, et remplaçant le décret du 13 mai 1893, maintes fois modifié, a fait du bon paternalisme en leur interdisant diverses besognes, ainsi que la manipulation d'un assez grand nombre de substances : par exemple, acides arsénique, nitrique, picrique, céruse, chlore et divers chlorures, cyanure de potassium, fonte et laminage du plomb, nitrobenzine et aniline, polissage des métaux, minium, phosphore, poils de lièvres et de lapins, débris d'animaux, traitement du verre, etc... Le même décret donne en outre une longue liste d'établissements dans lesquels l'emploi des femmes et des enfants d'un âge inférieur à dix-

(1) Voir p. 15 ci-contre.

	Hommes	Femmes	Total	Proportion pour 100			Pour 100 par rapport à l'avant-guerre		
				Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Avant-guerre.....	920.978	392.399	1.313.377	70,1	29,9	100	100	100	100
Août 1914.....	298.828	183.173	482.001	62,0	38,0	100	32,4	46	36,7
Janvier 1915.....	427.244	264.574	691.818	61,7	38,3	100	46,4	67	52,7
Janvier 1916.....	578.042	355.342	933.384	61,9	38,1	100	62,7	90	71,1
Janvier 1917.....	710.634	422.720	1.133.354	62,7	37,3	100	77,4	107	86,3
Janvier 1918.....	753.400	444.470	1.197.870	62,9	37,1	100	81,8	113	91,2
Janvier 1919.....	750.120	442.870	1.162.990	64,5	35,5	100	81,4	105	88,5
Janvier 1920.....	887.034	439.585	1.326.619	66,9	33,1	100	96,3	112	101
Octobre 1920.....	938.249	442.124	1.380.373	68,0	32,0	100	101,8	113	105

huit ans n'est autorisé que sous certaines conditions. — Un autre décret, en date du 28 décembre 1909, a posé les limites des charges qui peuvent être portées, traitées ou poussées par eux.

Vers la fin de la guerre, le Ministre de l'Armement, par une circulaire du 15 octobre 1918, a interdit, dans les ateliers où l'on faisait usage de benzine ou de sulfure de carbone, d'employer des ouvrières en état de grossesse, particulièrement sensibles à l'effet des vapeurs nocives.

Enfin, dans le Congrès de 1922 de la Fédération des Unions de Syndicats Professionnels Féminins, on s'est attaché à dresser la liste des métiers qui peuvent être malsains pour la femme. On a relevé dix chefs d'accusation principaux correspondant à des produits toxiques ou à des conditions hygiéniques défectueuses :

1° Plomb et mercure (fabrication des accumulateurs électriques, dorure).

2° Nicotine (manufactures de tabac) — très controversé.

3° Poussières (polissage du bronze et des autres métaux, filatures de laine et de coton, fabrication du bleu pour la lessive, emballage de la poudre de riz).

4° Acides et mauvaises odeurs (teinturerie, dorure et argenture, cartonnage, fausses perles, objets en caoutchouc, etc...).

5° Humidité (tissage de soie par la vapeur).

6° Manque d'air (dévidage de la soie).

7° Station debout (teinturerie, chaussures faites à la machine).

8° Efforts trop grands (professions diverses).

9° Absence de chauffage (mégisserie, broyage de papeterie).

10° Lumière artificielle.

Il ne saurait être question d'interdire l'emploi d'ouvrières dans toutes les professions que mentionne cette liste déjà longue et pourtant écourtée. Il faut d'ailleurs remarquer que plusieurs d'entre elles sont déjà réglementées. Mais il semble bien — et on ne saurait trop agir en ce sens — que les effets nocifs pourraient être soit supprimés, soit au moins considérablement diminués par des précautions assez simples. Pour n'en citer qu'un exemple, il existe en certaines usines (notamment *Filatures Duriez* à Seclin, Nord) des aspirateurs de poussières, qui parent à l'inconvénient signalé plus haut. Puisse-t-on s'orienter définitivement dans la voie d'une meilleure hygiène à l'atelier !

*
* *

Nous avons brièvement passé en revue dans cette introduction les dangers auxquels est exposée la femme travaillant en usine et la nécessité qui la force néanmoins trop souvent à ce genre d'occupation. Nous avons constaté que le nombre d'ouvrières n'avait fait qu'augmenter depuis 1914, mais que certaines professions leur étaient maintenant interdites ou se trouvaient soumises à des dispositions assez strictes. Après ces quelques notions d'un caractère très général, nous nous consacrerons désormais à étudier les efforts qui ont été tentés en faveur des ouvrières d'usine.

Nous étant donné comme but principal l'étude de

diverses institutions sociales, nous laisserons de côté ce qui a trait à la réglementation des heures de travail et au taux des salaires pour analyser seulement certaines mesures prises en vue d'améliorer le sort de ces travailleuses. Nous verrons d'abord comment la loi les protège, surtout en ce qui concerne leur maternité. Dans une deuxième Partie, qui sera la plus longue, nous nous efforcerons de mettre en lumière quelques-unes des nombreuses et intéressantes initiatives patronales. En troisième lieu, l'action morale et matérielle des Syndicats Professionnels Féminins sera esquissée. Enfin, on ne saurait oublier les magnifiques œuvres philanthropiques qui s'adressent plus spécialement aux ouvrières, et c'est par elles que nous terminerons, en cherchant à dégager l'orientation future que peut être appelée à suivre la protection des femmes dans l'industrie.

PREMIÈRE PARTIE

LA LOI

On éprouve toujours un certain embarras lorsqu'il faut prendre position dans le célèbre débat entre partisans et adversaires de la réglementation par l'Etat des conditions du travail industriel. On peut évidemment avoir une tendance, une préférence en pareille matière, mais il semble qu'il y ait là plutôt des questions d'espèces. Les divergences de vue se sont d'ailleurs atténuées. Nul n'oserait soutenir maintenant que le législateur ait le droit de se désintéresser de la durée du travail. Pourtant, lorsqu'à la suite des lamentables abus signalés par le Docteur Villermé, la loi du 22 mars 1841 vint, pour la première fois, restreindre la liberté du travail en faveur des enfants, il fallut que le Parlement s'armât d'un certain courage pour s'engager dans une voie si nouvelle et vaincre sur ce point les préjugés issus de l'Ecole Libérale et de la Révolution. Une grande prudence, du reste, est à observer. Nous ne pouvons mieux faire que de citer à ce sujet ces paroles du Pape Léon XIII dans son im-

mortelle Encyclique « Rerum Novarum » (15 mai 1891): « La raison qui motive l'intervention des lois en détermine les limites : c'est-à-dire que celles-ci ne doivent pas s'avancer ni rien entreprendre au-delà de ce qui est nécessaire pour remédier aux maux et écarter les dangers ».

Lorsque des problèmes sociaux sont soumis aux Chambres, celles-ci, en dehors même de leur portée morale, devraient toujours mûrement réfléchir aux répercussions économiques probables avant de créer des obligations, parfois fort lourdes. Il faut en effet distinguer dans la législation dite ouvrière les textes qui n'imposent au chef d'entreprise qu'une abstention, plus ou moins gênante pour lui, et ceux qui l'obligent — et peuvent aussi obliger l'Etat — à des sacrifices pécuniaires. Les premières prescriptions seront évidemment moins graves et se justifieront facilement si leur utilité est certaine. Ainsi, l'interdiction dont nous avons parlé d'employer des femmes et des enfants à certains travaux a pu entraîner des difficultés de recrutement de main-d'œuvre, mais n'a pas imposé de nouvelles charges à l'industrie. La loi du 26 novembre 1912 et le décret qui la complète, grâce auxquels les intéressés sont préservés de dangers réels, nous semblent hors de toute critique. Mais parfois, ainsi que nous l'avons dit, les lois sociales sont grosses de conséquences financières soit pour l'Etat, soit pour les employeurs. Par exemple, la loi de huit heures, dont nous n'avons aucunement à discuter ici le principe et qui procède d'ailleurs d'une idée généreuse, diminue la durée du travail et interdit en même temps de ré-

duire les salaires : ce sont donc les patrons, et en dernier lieu les consommateurs, qui font les frais de la largesse parlementaire (1). Sans doute, il est des intérêts qui passent avant ceux des finances publiques, de l'industrie ou du commerce. Mais qu'on prenne garde de ne pas surcharger indéfiniment notre budget national, déjà si obéré, et de ne pas demander d'autre part des sacrifices tels à nos producteurs qu'ils seraient dans l'impossibilité de lutter contre leurs concurrents étrangers.

Nous ne saurions étudier — nous y insistons à nouveau — tous les textes qui concernent les travailleuses. Nous nous bornerons à examiner les mesures de protection légale des femmes en couches, puis à dire quelques mots de la loi du 25 juillet 1919 sur l'enseignement technique industriel, qui intéresse les jeunes filles occupées dans les usines.

SECTION I. — Protection Légale de la Maternité Ouvrière

Parmi les problèmes qui semblent de nature à retenir particulièrement l'attention du législateur, se

(1) Il est vrai que, d'après une autre opinion, la loi de huit heures n'affecte pas défavorablement la production. Les ouvriers ne pouvaient, dit-on, (et c'est avec raison, en ce qui concerne certaines professions) soutenir un effort continu pendant une journée de dix heures ; du fait de la diminution de la durée de présence à l'atelier, le rendement se trouve amélioré et, finalement, chacun en tire avantage. Nous serions prêt à nous rallier à cette conception s'il était réellement démontré que l'intensité du travail croît en raison inverse de sa durée.

place celui de la maternité ouvrière. Mettre les femmes à l'abri de l'absence possible de scrupules et même de conscience de certains patrons, les défendre peut-être contre leur propre inexpérience, telle était la tâche qui s'imposait. Nous aurons à parler plus loin des effets désastreux que peut avoir pour la mère le manque de repos pendant la période qui précède l'accouchement ou une reprise trop rapide du travail durant celle qui le suit. Naissances avant terme, mortinatalité, mortalité considérable des jeunes enfants, épuisement de la mère, voici les tristes résultats de cette carence de précautions. Dans ces conditions, il est permis de s'étonner que le Parlement Français ait attendu si longtemps pour s'occuper de la question, alors surtout que la voie lui en avait été tracée par la plupart des pays étrangers.

Le 15 mars 1890, la résolution suivante était adoptée à l'unanimité par les quinze nations représentées à la Conférence de Berlin : « Il est désirable que les femmes accouchées ne soient admises au travail que quatre semaines après leurs couches. » Plusieurs nations n'avaient d'ailleurs pas attendu ce moment pour légiférer sur la question.

Il ressort du compte rendu du Premier Congrès National de la Mutualité Maternelle, tenu à Paris en novembre 1908, qu'à cette époque, la majorité des Etats Européens (douze) avait donné satisfaction au vœu exprimé par la Conférence de Berlin. Aussi le délai pendant lequel l'employeur n'avait pas le droit de faire travailler l'ouvrière était-il en général de quatre semaines ; il avait même été porté à huit semaines en Suisse (dont deux semaines avant la date présumée de

la délivrance) (1), à six en Allemagne (2) et en Norvège, sauf production, en ce qui concerne les deux dernières semaines, d'un certificat constatant que le travail pouvait être repris sans inconvénient. Par contre, le délai était réduit à trois semaines en Espagne ; toutefois, les femmes pouvaient quitter leur travail pendant le huitième mois de leur grossesse et prolonger d'une semaine le repos légal accordé après l'accouchement, sur attestation médicale (3). Dans deux autres pays, le délai pouvait être abaissé à trois semaines, sur certificat délivré, en Bulgarie, par un médecin, en Italie, par le Bureau d'hygiène de la commune.

Outre les mesures protectrices dont nous venons de parler, le Conseil Fédéral Suisse, par un arrêté du 31 décembre 1897 pris en application des articles 15 et 16 de la loi fédérale du 23 mars 1877, a interdit un certain nombre de travaux aux femmes enceintes. Il faut remarquer que cette petite nation a donné l'exemple aux autres pays, car la loi de 1877 (modifiée en 1914) a innové.

(1) La loi de 1914 est venue supprimer le repos obligatoire pendant ces deux semaines « parce que, très souvent, l'ouvrière ne peut prévoir, d'une façon précise, la date de ses couches, qu'elle n'est pas disposée à quitter son travail et à perdre son salaire, ou qu'après avoir quitté l'atelier, elle entreprend des travaux parfois plus pénibles que ceux qu'elle abandonne » (cité par le Bulletin du Ministère du Travail de septembre-octobre 1919).

(2) Augmenté de deux semaines (soit huit, dont six après la délivrance) (loi de 1914).

(3) Une loi de 1907, que semble n'avoir pas connue le Congrès de 1908, fixe une durée d'interruption de travail de huit semaines, qui peut être abrégée de deux semaines sur certificat médical.

Il nous a semblé intéressant de montrer l'effort qui avait été accompli par plusieurs pays étrangers à une époque où — l'on éprouve quelque honte à le dire — rien n'avait encore été réalisé par le nôtre. Mais les trois notes se rapportant aux indications ci-dessus révèlent que, depuis les études faites à l'occasion du Congrès, des changements ont eu lieu : ils sont généralement dans le sens d'une protection plus efficace des travailleuses ; de plus, tous les pays civilisés sont entrés à présent dans la voie de la réglementation. En effet, une enquête citée dans le Bulletin du Ministère du Travail (septembre-octobre 1919), auquel nous renvoyons pour les détails, résume la législation appliquée à ce sujet dans vingt-huit pays (dont quatre Etats Américains et quatre Dominions Britanniques). Voici certaines des constatations qui ont été faites : « La période d'interdiction du travail varie de quatre à huit semaines... et atteint même douze dans l'Afrique du Sud (loi de 1918), dont huit semaines après les couches...

« Sur les vingt-neuf lois édictées dans les pays considérés, quatorze prescrivent un repos de trente jours ou moins, et quinze un repos de cinq semaines ou plus...

« Il y a tendance à augmenter la durée de l'interdiction de travail...

« Quelques-unes des lois qui fixent cette limite à quatre semaines ou à un mois sont déjà anciennes. La loi belge date de 1889, la loi portugaise de 1891, la loi britannique de 1891. La plupart des lois qui fixent un repos prolongé sont relativement récentes. »

Obliger à un repos de plus ou moins longue durée la

nouvelle accouchée est chose absolument nécessaire ; mais, si l'on s'en tenait là, ce serait vouer à la misère pendant la suspension forcée de travail des femmes dont le salaire personnel constitue parfois le plus clair du revenu. Voici comment beaucoup d'Etats Européens ont su éviter ce grave écueil : « L'Allemagne, l'Autriche, la Hongrie, le Luxembourg, la Norvège, la Serbie, la Grande-Bretagne, la Russie, la Roumanie, le Danemark ont successivement assimilé l'accouchement à la maladie et l'assurance-maladie est obligatoire pour les salariés (1) ».

En France, la question de la protection des femmes en couches, posée pour la première fois en 1887, fut sur le point d'aboutir en 1892. Un projet, rapporté par M. Dron, fut adopté en première lecture, mais la Chambre se sépara sans avoir passé à la deuxième délibération. Quand notre Parlement se décida enfin à suivre les exemples qui lui avaient été donnés par l'étranger, il fallut encore qu'il procédât en plusieurs étapes. Une loi du 27 novembre 1909, devenue l'article 29 du Livre I (Titre II) du Code du Travail, vint décider que « la suspension du travail par la femme, pendant huit semaines consécutives, dans la période qui précède et suit l'accouchement, ne peut être une cause de rupture par l'employeur du contrat de louage de service », à peine de dommages-intérêts. C'était un timide commencement, qui garantissait l'ouvrière contre son patron, mais qui ne la protégeait pas contre elle-même,

(1) M^{lle} François — « Du rôle social de la femme » — thèse de Doctorat en Droit — Paris 1919 (p. 193).

malgré elle, pourrait-on dire. De plus, il n'était pas question d'allocations.

La loi du 17 juin 1913, modifiée sur deux points de détail par celle du 2 décembre 1917, comble, au moins en partie, ces lacunes. Elle est dûe à la compétence et à la persévérance de M. Strauss, actuellement Ministre de l'Hygiène. L'article 1^{er} (inséré dans le Code du Travail — livre I — article 29 *a*) stipule que « les femmes en état de grossesse apparente pourront quitter le travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture ». — L'article 2, qui forme l'article 54 *a* du Livre II du Code, porte : « Dans tout établissement industriel et commercial ou dans ses dépendances, de quelque nature qu'il soit, public ou privé, même s'il a un caractère professionnel ou de bienfaisance, il est interdit d'employer des femmes accouchées dans les quatre semaines qui suivent leur délivrance ».

Le chef d'établissement ou son préposé ne sera responsable, c'est-à-dire passible d'amende, que s'il a enfreint sciemment les dispositions-ci-dessus.

Enfin, la loi accorde à « toute femme de nationalité française et privée de ressources suffisantes » (le texte de 1913 exigeait, en outre, qu'elle travaillât comme salariée chez autrui) une allocation journalière, non cumulable avec les secours publics de maternité institués en vertu de la loi du 27 juin 1904 (1). Pour ne pas décourager la prévoyance, la loi du 2 décembre

(1) Cette loi, qui organise le service des enfants assistés, complétée par celle du 22 avril 1905 (article 44), prévoit pour les mères pauvres des secours destinés à prévenir l'abandon.

1917 spécifie que les prestations versées par les diverses Mutualités n'entrent pas en ligne de compte dans l'évaluation des ressources. Les allocations, incessibles et insaisissables, ne doivent pas dépasser une durée de huit semaines, mais peuvent commencer à courir avant l'accouchement et continuent au moins quatre semaines après. « Avant les couches, la postulante doit justifier, par la production d'un certificat médical, qu'elle ne peut continuer à travailler sans danger pour elle-même ou pour l'enfant » (article 4 de la loi). En cas d'hospitalisation, les indemnités sont réduites de moitié « si l'intéressée n'a pas d'autre enfant vivant au-dessous de treize ans » (article 5).

L'allocation ne peut « être accordée ou maintenue que si l'intéressée, non seulement a suspendu l'exercice de sa profession habituelle, mais encore observe tout le repos effectif compatible avec les exigences de sa vie domestique, et que si elle prend pour son enfant et pour elle-même les soins d'hygiène nécessaires, conformément aux instructions que lui donnera à cet effet la personne désignée par le bureau d'assistance » (article 4).

Ce rôle de surveillance pourra être dévolu aux Mutualités Maternelles, aux Sociétés de secours mutuels et aux œuvres d'assistance qui auront été agréées à cet effet. Ces organisations sont, dans ce cas, subventionnées par l'Etat, le département, la commune. La loi de Finances du 30 avril 1921 a ajouté les consultations de nourrissons à la liste ci-dessus.

C'est également une loi de Finances, celle du 30 juillet 1913, qui, dans ses articles 68 à 75, orga-

nise le service d'assistance aux femmes en couches au point de vue administratif et financier, délimite les charges qui incombent respectivement à l'Etat, au département, à la commune, et détermine les ressources à l'aide desquelles les collectivités locales y feront face. Enfin, d'après l'article 69 de cette loi : « Le taux de l'allocation journalière est arrêté pour chaque commune par le Conseil Municipal sous réserve de l'approbation du Conseil Général et du Préfet. L'allocation ne peut être inférieure à 0 fr. 50 ni supérieure à 1 fr. 50. Si elle est supérieure à 1 fr. 50, l'excédent est à la charge exclusive de la commune ».

Plusieurs Circulaires Ministérielles et le Décret du 17 décembre 1913 fixent les détails d'application de la loi.

Les deux lois de 1913 semblent aujourd'hui insuffisantes, tant à cause de la brièveté du repos obligatoire institué par celle du 17 juin qu'à cause de la modicité des allocations prévues par celle du 30 juillet. Nous allons examiner les améliorations que l'on propose à ce sujet, d'abord sur le terrain international, puis pour notre seule législation française.

« La Conférence Générale de l'organisation internationale du Travail de la Société des Nations, convoquée à Washington par le Gouvernement des Etats-Unis d'Amérique, le 29 octobre 1919 » a adopté, par soixante-sept voix contre dix, un « Projet de Convention concernant l'emploi des femmes avant et après l'accouchement », dont voici les dispositions essentielles :

« Article 3. — Dans tous établissements industriels

ou commerciaux publics ou privés, ou dans leurs dépendances, à l'exception des établissements où sont seuls employés les membres d'une même famille, une femme :

a) Ne sera pas autorisée à travailler pendant une période de six semaines après ses couches ;

b) Aura le droit de quitter son travail, sur production d'un certificat médical déclarant que ses couches se produiront probablement dans un délai de six semaines ;

c) Recevra, pendant toute la période où elle demeurera absente, en vertu des paragraphes *a* et *b*, une indemnité suffisante pour son entretien et celui de son enfant dans de bonnes conditions d'hygiène ; ladite indemnité, dont le montant exact sera fixé par l'autorité compétente dans chaque pays, sera prélevée sur les fonds publics ou sera fournie par un système d'assurance. Elle aura droit, en outre, aux soins gratuits d'un médecin ou d'une sage-femme. Aucune erreur, de la part du médecin ou de la sage-femme, dans l'estimation de la date de l'accouchement, ne pourra empêcher une femme de recevoir l'indemnité à laquelle elle a droit à compter de la date du certificat médical jusqu'à celle à laquelle l'accouchement se produira ;

d) Aura droit dans tous les cas, si elle allaite son enfant, à deux repos d'une demi-heure pour lui permettre l'allaitement.

« *Article 4.* — Au cas où une femme s'absente de son travail en vertu des paragraphes *a* et *b* de l'article 3 de la présente Convention, ou en demeure éloignée pendant une période plus longue, à la suite d'une maladie

attestée par certificat médical comme résultant de sa grossesse ou de ses couches, et qui la met dans l'incapacité de reprendre son travail, il sera illégal pour son patron, jusqu'à ce que son absence ait atteint une durée maximum fixée par l'autorité compétente de chaque pays, de lui signifier son congé durant ladite absence, ou à une date telle que le délai de préavis expirerait pendant que durera l'absence sus-mentionnée (1) ».

Ce Projet de Convention présente une supériorité indéniable sur la législation française actuelle, en prolongeant de deux semaines le délai d'interdiction de travail après les couches, en accordant ~~et~~ gratuité des soins du médecin et de la sage-femme, en augmentant la durée maxima pendant laquelle des indemnités pourront être allouées. Ratifié par notre Chambre des Députés le 20 décembre 1920, il ne l'a pas été par le Sénat.

Mais l'important projet de loi Daniel-Vincent sur les Assurances Sociales, soumis à la Chambre des Députés le 22 mars 1921, reprend les idées essentielles de la résolution de Washington, dans un sens plus favorable encore aux intéressées, et s'inspire grandement aussi de l'esprit de la législation alsacienne-lorraine, dont nous dirons quelques mots.

Quand les deux chères provinces nous ont été rendues, il ne pouvait être question de les assimiler purement et simplement au reste de la France, en leur imposant d'emblée notre législation. Une telle mesure eût

(1) Cité par le *Bulletin du Ministère du Travail*, de novembre-décembre 1919.

été aussi maladroite que dangereuse. Aussi, la loi du 17 octobre 1919 vint-elle maintenir provisoirement les lois locales. Quelques-unes sont du reste très bonnes, tel le Code des Assurances Sociales (1), qui date de la loi d'Empire du 19 juillet 1911 (texte modifié par le décret du 28 octobre 1920, ratifié lui-même par la loi du 17 juillet 1922). En cas de maternité, l'assurée reçoit (§ 195 du Code) (2) :

« 1° Une indemnité pécuniaire égale à l'indemnité accordée en cas de maladie, pendant huit semaines, dont six au moins doivent être postérieures à l'accouchement ;

« L'indemnité d'accouchement ne se cumule pas avec l'indemnité pécuniaire de maladie ; les semaines indemnisées après l'accouchement doivent se succéder sans interruption ;

« 2° Une allocation de 30 francs pour dépenses d'accouchement ;

« 3° Une allocation maxima de 20 francs pour frais de sage-femme et de soins médicaux nécessaires en cas de grossesse compliquée ;

« 4° Une indemnité d'allaitement de 0 fr. 75 par jour, aussi longtemps que dure l'allaitement maternel, y compris les dimanches et jours fériés, jusqu'à l'expiration des douze premières semaines après l'accouchement. »

Aux termes du § 200, modifié, comme le précédent,

(1) Voir *Bulletin du Ministère du Travail*, d'avril-mai-juin 1922.

(2) A condition d'avoir participé « durant six mois au moins à l'assurance-maladie ».

par le décret du 28 octobre 1920, « Les statuts peuvent prévoir que l'indemnité pécuniaire, visée au § 195, n° 1, pourra être accordée jusqu'à l'expiration de la treizième semaine après l'accouchement.

Ils peuvent prévoir également que l'indemnité d'allaitement, visée au § 195 n° 4, pourra s'élever jusqu'à la moitié du secours pécuniaire de maladie et être accordée jusqu'à l'expiration de la vingt-sixième semaine après l'accouchement ».

Ces indemnités, servies par les Caisses de Malades, forment une partie des prestations de ces Caisses, prestations payées en retour de cotisations mensuelles, dont un tiers incombe aux employeurs, et deux tiers aux ouvrières. Le montant des cotisations, variable pour chaque Caisse, est fixé par ses statuts et se règle sur les dépenses annuelles, suivant un pourcentage du salaire de base. C'est le patron qui est tenu des versements à effectuer aux Caisses, mais il déduit, lors du paiement du salaire aux ouvrières, la part dûe par elles.

Après ce rapide coup d'œil sur la législation d'Alsace-Lorraine et sans examiner ici en détail le projet Daniel-Vincent, il nous paraît néanmoins nécessaire d'en faire connaître les grandes lignes, pour l'intelligence de ce qui va suivre au sujet de la protection de la maternité ouvrière. Ce projet de loi est tout entier basé sur l'assurance. C'est là une innovation considérable en France, où la législation sociale repose exclusivement jusqu'à présent sur l'assistance, si l'on en excepte l'essai assez malheureux de la loi du 5 avril 1910 sur les retraites ouvrières et paysannes. Depuis long-

temps déjà, on a dénoncé ce système paternaliste comme un vice de notre organisation nationale. Un grand nombre de pays étrangers, nous l'avons dit, ont imposé aux salariés l'assurance obligatoire contre les différents risques qui peuvent les menacer : sans doute, l'Etat et les patrons versent de larges subventions, mais l'assuré doit également payer sa cotisation, ce qui l'oblige à faire acte de prévoyance. L'assistance se manifeste en somme par une aumône, qui peut froisser certaines fiertés. De plus, les secours versés dans ces conditions par l'Etat seront forcément presque insignifiants, tandis qu'ils pourront devenir importants par la combinaison du triple versement dont nous avons parlé.

C'est en s'inspirant de ces considérations que le projet de loi Daniel-Vincent soumet à l'assurance obligatoire les salariés et métayers des deux sexes dont la rémunération ou le revenu n'excède pas 10.000 francs par an. Six classes d'assurance sont prévues, d'après le chiffre du salaire, car la cotisation variera en effet suivant cette base. La première classe comprend les salaires annuels inférieurs à 1.200 francs ou les salaires journaliers de moins de 4 francs, alors que, dans la sixième classe, les salaires sont de 8 à 10.000 francs par an ou de 26 fr. 75 à 33 fr. 50 par jour. Parallèlement, les versements, égaux pour l'employeur et l'employé (divergence notable avec la législation d'Alsace et de Lorraine), sont, pour chacun d'eux, fixés à 45 francs par an ou 0 fr. 15 par jour dans la première classe, à 450 francs par an ou 1 fr. 50 par jour dans la sixième classe. La retenue obligatoire sur

la paye de l'ouvrier est effectuée par le patron, qui verse de son côté sa cotisation. Le travailleur qui se croira lésé aura un recours devant la Caisse Régionale.

Si les soins médicaux sont obtenus de la même façon par toutes les catégories d'assurés, « les prestations en argent allouées en cas de maladie ou d'invalidité se différencient nécessairement, suivant la classe de salaire dont relève l'intéressé. Ces prestations sont destinées à compenser la perte du salaire : elles lui doivent être proportionnelles ».

De tous les risques garantis par le projet de loi (maladie et invalidité, maternité, décès, charges de famille, vieillesse), le second seul nous occupera ici. Nous donnons *in extenso* le chapitre II du texte, relatif à la maternité :

Prestations attribuées

« Article 49. — 1^o Au cours des neuf mois qui précèdent et des six mois qui suivent l'accouchement, toute femme assurée a droit, en sus des soins médicaux, chirurgicaux et des médicaments, à une allocation journalière allouée dans les conditions prévues à l'article 21 (1). Cette allocation est attribuée de plein droit à l'intéressée pendant les six semaines qui précèdent les couches et les six semaines suivantes, à la condition qu'elle cesse

(1) Cet article 21 (§ 1) se borne à stipuler que « les assurés ont droit, en cas de maladie et d'invalidité, pendant les six mois qui suivent le début de l'affection ou l'accident, et pendant les cinq années suivantes, ... en cas d'incapacité de travail égale ou supérieure à 60 0/0, à des allocations journalières ou mensuelles ».

tout travail salarié et observe le repos effectif compatible avec les exigences de la vie domestique.

« 2° L'allocation journalière de maladie ou d'accouchement est fixée d'après la classe d'assurance la plus élevée à laquelle a appartenu l'assurée depuis le début de sa grossesse.

« 3° L'assurée qui allaite son enfant a droit, durant la période d'allaitement et pendant un an au maximum, à une allocation spéciale égale par mois à quatre fois le montant de l'indemnité journalière qui lui est accordée au moment de l'accouchement. Toutefois, cette allocation d'allaitement ne peut être inférieure à 25 francs pour le premier mois, ni à 15 francs pour les mois suivants.

« *Article 50.* — 1° Si l'état de maladie ou d'invalidité résultant des suites de la grossesse ou de l'accouchement se prolonge au delà de la période envisagée à l'article précédent, l'assurée peut prétendre, dans les conditions ordinaires, aux avantages régulièrement attribués après le sixième mois de la maladie.

« 2° La classe d'assurance pour laquelle l'allocation journalière d'accouchement a été attribuée sert de base pour la détermination de l'allocation mensuelle.

Conditions d'obtention

« *Article 51.* — 1° La femme assurée bénéficie des avantages prévus à l'article 49, à la condition d'avoir versé, au cours des six mois qui précèdent l'état donnant lieu aux secours de maternité, un minimum de cent vingt cotisations journalières si elle est assurée

obligatoire, ou ses cotisations mensuelles si elle est assurée facultative.

« 2^o Toutefois, l'intéressée est dispensée du versement de ses cotisations durant toute la période pendant laquelle elle a reçu une allocation journalière ou mensuelle.

Sanctions

« *Article 52.* — Le paiement des allocations visées à l'article 49 est subordonné à l'observation par la femme assurée des soins prescrits pour elle-même et pour son enfant par la caisse d'assurance. »

Voici les raisons que donne l'exposé des motifs de l'utile disposition du § 2 de l'article 49 :

« ... Au lieu de déterminer le montant de cette allocation suivant le critérium adopté pour la maladie, c'est-à-dire d'après la classe à laquelle appartenait l'intéressée au moment où elle s'est arrêtée de travailler, le projet prescrit que cette allocation sera fixée d'après la classe d'assurance la plus élevée à laquelle l'assurée a appartenu depuis le début de sa grossesse. Il est, en effet, vraisemblable que toutes les diminutions de salaire qui se sont produites durant la grossesse auront été provoquées par cet état lui-même. Il serait à la fois inique et dangereux de faire supporter par les intéressées les conséquences de leur maternité future, que l'on a précisément pour but d'encourager en la protégeant. »

Pour donner une idée nette des prestations relatives à la maternité telles qu'elles se trouveraient fixées,

nous reproduisons le tableau ci-après, qui figure dans un rapport (1) de M^me Letellier, Inspectrice du Travail :

Classes	Salaire		Allocation journalière 12 semaines	Allocation mensuelle d'allaitement		Allocation de naissance
	journalier	annuel		1 ^{er} mois	mois suivants	
1	0 à 4	0 à 1.200	1,50	25	15	200 fr., dont 100 fr. à la naissance, 50 fr. le 6 ^e mois, 50 fr. le 12 ^e mois; le double, si le père et la mère sont tous deux as- surés.
2	4 à 8	1.200 à 2.400	3,00	25	15	
3	8 à 13,50	2.400 à 4.000	5,25	25	21	
4	13,50 à 20	4.000 à 6.000	8,25	33	33	
5	20 à 26,75	6.000 à 8.000	11,50	46	46	
6	26,75 à 33,50	8.000 à 10.000	15,00	60	60	

Bien que le projet Daniel-Vincent impose de lourdes charges à l'Etat, aux employeurs, et un réel sacrifice aux intéressés eux-mêmes, il paraît très désirable qu'il ne reste pas enfoui à jamais dans les archives parlementaires, dût-il même subir — ce qui est à peu près certain — de sérieuses modifications. Il est en effet de nature à protéger assez efficacement en maintes circonstances le travailleur contre les différents risques auxquels il est exposé, car « il a paru nécessaire d'accorder aux assurés des avantages en nature et en argent assez notables pour les mettre aussi complètement que possible à l'abri du besoin dans toutes les éventualités ». Cette phrase, empruntée à l'exposé des motifs, semble quelque peu exagérée, car, en se

(1) Rapport au Congrès International de Protection Maternelle et Infantile tenu à Paris en juillet 1922.

reportant au tableau précédent, on peut constater que, si les indemnités de maladie prévues pour les dernières classes d'assurés sont importantes, nous retombons avec la première dans les primes insignifiantes données depuis 1913 aux femmes en couches. Néanmoins, pour celles-ci, le vote de la loi réaliserait un progrès sensible, en leur permettant de prendre un repos plus long et en les faisant bénéficier de la gratuité des soins médicaux.

La mère a été entourée de précautions plus ou moins opérantes au moment de ses couches ; l'enfant est né. Maintenant se présente le problème, dont la solution est primordiale pour l'avenir de notre pays, de promouvoir l'allaitement maternel. De navrantes statistiques ont démontré la mortalité effrayante des bébés nourris au biberon, mortalité qui a parfois atteint et même dépassé 80 0/0 (1). Pour les enfants au sein, la mortalité est réduite des trois quarts ou même davantage : le lait de la mère est en effet le meilleur préservatif contre beaucoup de maladies du premier âge, telles que la diarrhée infantile. Nul ne saurait rester indifférent devant tant de tombes prématurément ouvertes, surtout alors que la faible natalité de la France est pour elle un danger permanent susceptible de s'aggraver encore, s'il n'y est porté remède.

De quelle façon le législateur peut-il intervenir à ce

(1) 86 0/0 dans le Nord pour les enfants envoyés en nourrice chez certaines « gardeuses » (cité, à titre documentaire, par le Docteur Felhoen dans son rapport au Congrès de la Protection du 1^{er} âge, 1913).

sujet? D'abord, en accordant des primes aux femmes qui allaitent leurs enfants. La loi de Finances du 30 juillet 1913 s'est engagée dans cette voie, en majorant de 0 fr. 50 par jour au profit de la mère nourrice les allocations accordées pendant quatre semaines après l'accouchement. Puis, la loi du 24 octobre 1919 est venue prolonger la durée vraiment dérisoire de cette indemnité, en décidant que « toute Française admise au bénéfice de la législation des femmes en couches et allaitant son enfant au sein reçoit, pendant les douze mois qui suivent l'accouchement, une allocation supplémentaire de 15 francs, entièrement à la charge de l'Etat », à condition qu'elle prenne pour son enfant et pour elle-même les soins d'hygiène prescrits par l'article 4 de la loi du 17 juin 1913. Il est intéressant de savoir dans quelle proportion les femmes recevant les allocations de la loi de 1913 sont également bénéficiaires de celles de la loi de 1919. M^{me} Letellier, aux travaux de laquelle nous aurons plus d'une fois recours, nous l'apprend (1) : « En 1920, sur 336.935 femmes ayant reçu le secours de couches, 261.270, c'est-à-dire 77 0/0, ont touché la prime d'allaitement. — En 1921, sur 321.938 accouchées secourues, 266.602, soit 82 0/0, ont reçu la prime. Encore, pour cette dernière année, n'a-t-on pas les chiffres relatifs à un département important, celui du Pas-de-Calais ».

M^{me} Letellier a aussi relevé le chiffre d'inscription au budget de 1922 des indemnités versées en

(1) Rapport cité.

vertu des lois de 1913 et de 1919 : il se monte à « quarante-deux millions environ, dont trente-deux millions de primes d'allaitement ».

Une critique justifiée a été adressée à la loi du 24 octobre 1919 : on lui reproche de subordonner l'octroi des primes qu'elle prévoit à celui des allocations de couches. Aussi plusieurs propositions de loi, tendant à permettre l'attribution de la prime d'allaitement même aux femmes qui ne reçoivent pas les indemnités d'accouchement, ont-elles été déposées sur le bureau de la Chambre (1). Au Sénat, M. François-Saint-Maur et plusieurs de ses collègues en ont également déposé une, la plus récente en date (4 juillet 1922). Voici les principales raisons données par l'exposé des motifs : « Une femme, par ignorance de la loi ou négligence, peut n'avoir pas sollicité en temps utile l'allocation de couches, bien qu'elle réunisse les conditions requises pour l'obtenir ; ou bien, sa situation de fortune peut se trouver modifiée depuis ses couches, par la mort du mari, par exemple. Si elle allaite son enfant et qu'elle veuille alors former une demande d'allocation, elle se voit opposer une fin de non-recevoir : sa demande est irrecevable ».

Nous avons vu que le projet de loi Daniel-Vincent augmente le taux des primes d'allaitement : il attribue en effet pendant un an au maximum une allocation spéciale égale par mois à quatre fois le montant de l'indemnité journalière accordée au moment de

(1) Notamment par M. Gourin et par M. Paul Bernier (*Journal Officiel* du 12 mai 1920 et du 8 octobre 1920).

l'accouchement, allocation qui ne pourra en aucun cas être inférieure à 25 francs pour le premier mois ou à 15 francs pour les mois suivants.

Malheureusement, en l'état actuel de la législation, ce ne sont pas les faibles prestations servies par l'Etat qui permettront à la femme allaitant son enfant de rester pendant douze mois chez elle. Il fallait donc donner à la mère, obligée de reprendre sa place à l'usine, la possibilité de continuer à nourrir. Bien avant même que fut votée la loi du 17 juin 1913, MM. Engerand, Laniel, Bonnevey et Flandin présentaient (le 23 juin 1910) à la Chambre des Députés une proposition de loi à l'effet d'autoriser les ouvrières nourrissant au sein leur enfant à suspendre leur travail pendant deux périodes de trente minutes, afin de s'acquitter de leur fonction maternelle, sans qu'il puisse en résulter une diminution de salaire. La proposition fut renvoyée à la Commission d'Assurance et de Prévoyance Sociales et, sur l'avis favorable de M. Henri Schmidt, nommé rapporteur (1), fut adoptée presque sans débat par la Chambre le 12 juin 1913, avec de légères modifications demandées par la Commission. Le texte transmis au Sénat était ainsi libellé :

« Est codifiée, dans la teneur ci-après, et formera l'article 54 *b.* du Livre II du Code du Travail et de la Prévoyance Sociale, la disposition suivante :

« *Article 54 b.* — Dans les mêmes établissements pendant une année à compter du jour de la naissance, les

(1) Sur les travaux préparatoires de la loi du 5 août 1917, consulter le *Bulletin de l'Inspection du Travail* (année 1918).

mères disposent d'une heure par jour durant les heures de travail pour allaiter leur enfant.

« Cette heure peut être divisée en deux périodes de trente minutes, qui peuvent être prises par les mères aux heures fixées d'accord entre elles et les employeurs.

« Il est interdit de décompter en aucune façon du montant du salaire journalier l'heure destinée à l'allaitement ».

Il est à remarquer que, dans ce texte, la Chambre ne se préoccupait pas de la question du local destiné à permettre aux mères de nourrir et faisait confiance aux patrons pour résoudre au mieux la difficulté. Voici comment s'exprimait à ce propos le rapporteur :

« Il eut été peut-être utile de spécifier, comme l'a fait la loi italienne, que chaque établissement utilisant plus de cinquante femmes devrait posséder une chambre d'allaitement, car il est évident que cet allaitement ne devra pas se faire dans les ateliers de travail. Nous pensons bien que les industriels et commerçants français auront à cœur de ménager à leurs ouvrières une salle spéciale hygiéniquement aménagée, où elles pourront, dans de bonnes conditions de température, d'aération et de lumière, alimenter leurs enfants et leur donner les soins nécessaires.

« De semblables installations existent dans quelques usines. Les crèches annexées à certains établissements industriels seront avantageusement utilisées comme chambres d'allaitement.

« Le besoin de ces installations spéciales se fera d'ailleurs si impérieusement sentir que les maisons importantes ne manqueront pas de les édifier, suivant

en cela l'initiative d'un grand nombre d'établissements qui, devant la loi, accordent déjà à leurs ouvrières un repos d'allaitement payé ».

Le Sénat renvoya la proposition adoptée par la Chambre à la Commission relative à la protection et à l'assistance des mères et des nourrissons. Le rapporteur, M. Strauss, dans son lumineux exposé, a démontré qu'il était nécessaire « de compléter l'article 54 *b* en stipulant que, pour le local d'allaitement, les conditions en seraient déterminées par le règlement d'administration publique, suivant l'importance et la nature des établissements ». « Ce sera, ajoutait-il, l'abri minimum, confortable, où, dans certaines éventualités, la mère pourra s'acquitter de sa fonction nourricière, sans que son nourrisson séjourne à l'établissement. » En outre, dit M. Strauss, « il nous a paru nécessaire d'aller plus loin et d'édicter que les chefs d'établissement occupant plus de cent ouvrières pourront être mis en demeure d'installer dans leurs établissements ou à proximité des chambres d'allaitement ».

Sur quelles considérations s'appuyait donc la Commission pour réclamer cette double adjonction au texte primitif, adjonction qui augmente considérablement la portée sociale de la loi, mais la rend infiniment plus lourde pour les chefs d'entreprise? Le rapporteur se place successivement sur trois terrains différents : il passe d'abord en revue quelques-uns des vœux émis à ce sujet dans divers Congrès et par plusieurs Commissions importantes, puis il cite les réalisations de ce genre effectuées dans certaines manufactures de l'Etat,

enfin il invoque l'exemple des législations étrangères.

Le Premier Congrès National de la Protection du Premier Age, qui s'est tenu à Bordeaux en mai 1913, a demandé, sur l'initiative de la Ligue contre la Mortalité Infantile, « que tout employeur soit tenu d'annexer à son établissement une chambre d'allaitement, s'il emploie plus de cent femmes âgées de plus de dix-huit ans, qu'il ne soit tenu de recevoir dans la chambre d'allaitement que les enfants nourris au sein de un à treize mois ».

La Chambre de Commerce de Paris se déclarait favorable à la proposition de M. Engerand.

Le Conseil Supérieur du Travail, saisi de la question, approuvait en mars 1915 le rapport de M. Craissac et réclamait que toute usine possédât obligatoirement un « abri décent » où la mère pourrait donner le sein à son enfant, car, sans cette mesure, les facilités que lui accorde la loi Engerand seraient trop souvent lettre morte. Par contre, le Conseil n'est pas d'avis d'imposer aux industriels la création de chambres d'allaitement, mais seulement de les y encourager par tous les moyens.

Enfin, le Comité du Travail Féminin, organe consultatif créé en 1916 pour suggérer l'idée des mesures de protection concernant les ouvrières des usines de guerre, a voté, dans sa séance du 19 décembre 1916, les vœux suivants, présentés par le Docteur Lesage :

« 1^o Que dans les usines employant des femmes et travaillant pour la Défense Nationale soit obligatoirement installée une chambre d'allaitement, avec ber-

ceaux exclusivement réservés à l'enfant au sein. Que celui-ci y demeure entre les tétées et que la mère ait le droit de quitter son travail une demi-heure le matin et l'après-midi pour venir allaiter ;

« Que ceci n'entraîne aucune réduction de salaire. Si, de ce fait, l'ouvrière éprouve une diminution de salaire, celle-ci devra être compensée par une prime d'allaitement ;

« 2° Que la mère qui allaite ne travaille que le jour et seulement à un travail assis ;

« 3° Qu'en outre de la chambre d'allaitement, qui doit rester isolée, il soit annexé, dans les établissements industriels de l'Etat et dans les groupes d'usines, une crèche pour enfants au biberon et une garderie pour enfants de deuxième, troisième et quatrième année ;

« 4° Que, pour prévenir la propagation des maladies contagieuses, une surveillance active s'exerce chaque jour à l'arrivée de l'enfant, et que, pour les enfants douteux, des possibilités d'isolement individuel soient envisagées ».

En ce qui concerne les entreprises gérées par l'Etat, le rapporteur cite l'exemple de diverses manufactures de tabacs qui ont organisé des crèches.

Plusieurs pays ont introduit dans leur législation des dispositions protégeant l'allaitement maternel. Ainsi, en Espagne (lois du 13 mars 1900 et du 8 janvier 1907), les femmes qui nourrissent ont droit — sans que leur salaire soit, de ce fait, aucunement réduit — à deux suspensions de travail de trente minutes aux heures qui leur conviennent le mieux, à la seule condition d'en avertir leur patron. En Italie (loi du 10 no-

vembre 1907), « toute fabrique occupant au moins cinquante femmes devra toujours posséder une pièce indépendante réservée aux nourrissons », dans laquelle les mères viendront allaiter aux heures indiquées par le règlement intérieur. Même disposition en Roumanie (loi du 11-24 février 1906). Au Danemark (loi du 29 avril 1913 — article 29) « dans toute entreprise occupant au moins vingt-cinq ouvrières, il doit exister un local spécial, qui devra être chauffé durant la saison froide, où les ouvrières occupées dans l'entreprise pourront allaiter leurs enfants ». Dans la République Argentine (loi du 14 octobre 1907 — « dispositions spéciales pour la capitale »), « on permettra aux mères de nourrir leurs enfants pendant quinze minutes toutes les deux heures ».

Se basant sur le mouvement d'opinion et sur les divers exemples cités, la Commission sénatoriale a cru devoir insérer dans le texte législatif cette disposition : « La mère pourra toujours allaiter son enfant dans l'établissement ». Mais elle s'en est remise à un règlement d'administration publique du soin de fixer les conditions auxquelles devra satisfaire le local à cet effet. Quant à l'installation dans les usines de chambres d'allaitement, la Commission a cherché à concilier les deux opinions extrêmes des adversaires de l'intervention législative, d'une part, et des partisans de la création obligatoire, d'autre part : elle a décidé que les chefs d'établissement pourraient être mis en demeure d'en organiser.

Le 27 juillet 1917 — plus de quatre ans après la transmission de la proposition Engerand au Sénat et plus

de sept ans après son dépôt à la Chambre, — la Haute Assemblée adoptait le texte de sa Commission. De retour à la Chambre des Députés, la proposition fut votée sans modification le 3 août ; promulguée deux jours plus tard, elle devint la loi du 5 août 1917 (1).

Cette loi codifie pour figurer au Livre II (Titre I^{er} — chapitre IV *bis*) du Code du Travail, sous le titre de « Repos des femmes en couches et des femmes allaitant leurs enfants », les dispositions ci-après, qui formeront les articles 54 *b* et suivants.

Article 54 b. — « Dans les mêmes établissements, pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

« Cette heure est indépendante des repos prévus à l'article 14. Elle est répartie en deux périodes de trente minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi, qui pourront être prises par les mères aux heures fixées d'accord entre elles et les

(1) Par une coïncidence singulière, le jour même où M. Strauss faisait son rapport au Sénat (16 février 1917), la Chambre était saisie d'une proposition du Docteur Doisy, Président de la Commission d'Hygiène, proposition qui va beaucoup plus loin que n'est allée la loi du 5 août 1917. Elle demandait en effet qu'une chambre d'allaitement fût obligatoirement mise à la disposition des enfants des ouvrières dans chaque établissement et, en outre, une crèche-garderie. La proposition Doisy se rapprochait ainsi sensiblement des vœux émis le 19 décembre 1916 par le Comité du Travail Féminin et précédemment cités, avec cette différence toutefois que les vœux concernaient seulement les usines de guerre.

Ce texte empruntait à celui de M. Engerand le § relatif à l'interdiction de décompter du salaire le temps passé à allaiter. On peut regretter que cette défense ait disparu de la rédaction définitivement adoptée.

employeurs. A défaut d'accord, ces heures sont placées au milieu de chaque période.

« *Article 54 c.* — La mère pourra toujours allaiter son enfant dans l'établissement. Les conditions auxquelles doit satisfaire le local où la mère sera admise à allaiter son enfant seront déterminées, suivant l'importance et la nature des établissements, par le règlement d'administration publique prévu à l'article 54 c.

« Dans les établissements où les employeurs mettront à la disposition de leurs ouvrières et employées, à l'intérieur ou à proximité des locaux affectés au travail, une chambre d'allaitement satisfaisant aux conditions déterminées par le règlement d'administration publique prévu ci-après, la période de trente minutes ci-dessus fixée sera réduite à vingt minutes.

« *Article 54 d.* — Les chefs d'établissement occupant plus de cent femmes de plus de quinze ans, peuvent être mis en demeure d'installer, dans leurs établissements ou à proximité, des chambres d'allaitement. Ces chambres devront pouvoir abriter un nombre d'enfants de moins d'un an correspondant, d'après la proportion générale observée pour l'ensemble des femmes de plus de quinze ans de la commune, au nombre des femmes de plus de quinze ans occupées par l'établissement.

« Les articles 69 et 70 du présent livre s'appliquent aux mises en demeure prévues par l'alinéa précédent. Les réclamations élevées contre ces mises en demeure sont soumises au Comité supérieur de protection du premier âge avant d'être portées devant le Comité consultatif des arts et manufactures.

« *Article 54 e.* — Un règlement d'administration

publique, pris après avis du Comité supérieur de protection du premier âge et du Comité consultatif des arts et manufactures, déterminera les mesures propres à assurer l'exécution du présent chapitre, et notamment les conditions d'installation, d'hygiène et de surveillance des chambres d'allaitement affectées aux enfant nourris au sein en totalité ou en partie ».

Malheureusement, par suite, croyons-nous, de certaines divergences de vue entre les deux Comités mentionnés dans les articles précédents, le règlement prévu n'a pu encore être pris. En son absence, l'Inspection du Travail se trouve dans l'impossibilité de forcer les industriels à créer des salles d'allaitement ; il est probable, d'ailleurs, que, même s'il en avait le pouvoir, ce corps hésiterait souvent à imposer une obligation qui entraîne de lourdes charges pour l'employeur, nous aurons occasion de le démontrer.

Est-ce à dire que la loi du 5 août 1917, non appliquée sur ce point, soit un texte inutile ? Nullement, et cela pour deux motifs.

D'une part, depuis cette loi, aucun patron ne saurait empêcher la mère de quitter deux fois par jour son travail pendant une heure en tout pour allaiter son enfant : la question, qui avait soulevé des controverses, a été formellement tranchée en ce sens par une circulaire du Ministre du Travail adressée le 19 août 1922 aux Inspecteurs divisionnaires. Cette circulaire ajoute : « Elle (la mère) peut également l'allaiter dans un local de l'entreprise, selon la faculté que lui reconnaît l'article 54 *c*. Toutefois, ce local pourra être un local quelconque, par exemple l'ate-

lier même où la mère travaille, tant que le règlement d'administration publique à intervenir n'aura pas déterminé les conditions auxquelles doit satisfaire ce local. »

D'autre part, les travaux préparatoires de la Chambre et du Sénat ont eu quelque retentissement et ont certainement persuadé des indécis. Plusieurs industriels ont préféré installer bénévolement une chambre d'allaitement plutôt que de courir le risque de s'y voir contraints. Ce résultat justifierait à lui seul la loi du 5 août 1917.

SECTION II. — L'Enseignement technique.

Il faut enfin signaler la loi du 25 juillet 1919 relative à l'organisation de l'enseignement technique industriel et commercial, plus connue sous le titre de loi Astier-Verlot, du nom de ses principaux auteurs et rapporteurs.

Cette loi, dont il est permis d'attendre beaucoup, efface l'une des plus graves lacunes de notre système scolaire. Les enfants d'ouvriers, dès leur sortie de l'école, à treize ans, sont — le plus souvent, s'il s'agit de garçons, et assez fréquemment, pour les filles — placés dans une usine. Les parents, recherchant le gain immédiat, sont peu enclins à les envoyer en apprentissage, ce qui oblige généralement à déboursier de l'argent, au lieu d'en recevoir. Il en résulte que ces jeunes ouvriers, occupés à un travail facile et ordinairement tout mécanique, comprennent mal la technique de leur

métier et oublie vite les notions de culture générale qui leur ont été données à l'école. C'est à ce double inconvénient que s'est résolument attaquée la loi Astier. Sans vouloir prolonger la scolarité, ni modifier la législation ou la pratique industrielle, le Parlement a pensé qu'il était possible d'imposer dans certaines conditions aux jeunes gens et jeunes filles de treize à dix-huit ans employés dans le commerce ou l'industrie l'assiduité à quelques heures de cours par semaine.

En ce qui concerne l'économie générale de la loi du 25 juillet 1919, nous empruntons à M. Pic (1) la définition suivante sur le triple objectif poursuivi :

« 1^o Elle organise l'enseignement technique obligatoire dans les Ecoles spéciales, publiques ou privées, et elle le place sous le contrôle du Ministre du Commerce et de l'Industrie (2).

« 2^o Elle confère au Ministre le droit de décider la création de cours professionnels et de perfectionnement obligatoires pour les employés, apprentis et ouvriers des deux sexes, du commerce et de l'industrie, mineurs de dix-huit ans.

« 3^o Elle institue des Conseils, chargés de veiller au développement de l'enseignement technique. »

Il ne saurait être question, dans une étude qui ne s'occupe qu'accidentellement de cette matière, de dé-

(1) *Traité Élémentaire de Législation Industrielle*, 5^e édition, 1922, p. 880.

(2) Aujourd'hui, sous le contrôle du Ministre de l'Instruction Publique, par l'intermédiaire du Sous-Secrétaire d'Etat de l'Enseignement Technique.

crire le fonctionnement de deux de ces organes, les Conseils et les Ecoles. A noter simplement que les Ecoles de métiers, dont on parle si souvent, sont celles qui ont été « spécialisées en vue d'une industrie ou d'un commerce déterminés ».

Nous voudrions, par contre, dire quelques mots de l'organisation des cours professionnels, dont nous verrons des applications en passant en revue les principales institutions patronales concernant la jeune fille et en parlant de l'action syndicale. Mais faisons tout d'abord une réserve : plusieurs des dispositions qui vont suivre sont actuellement plus théoriques que pratiques. Une loi d'une importance aussi grande que celle dont il s'agit ici, demande, pour entrer en vigueur partout et dans tous ses détails, des délais assez longs. C'est donc seulement dans quelques années qu'elle portera tous ses fruits.

La procédure suivie est simple. Le Sous-Secrétaire d'Etat à l'Enseignement Technique, après avoir pris l'avis du Comité Départemental, désigne par arrêté les communes dans lesquelles les cours sont reconnus nécessaires. Dans chacune de ces communes, une Commission locale professionnelle est nommée, qui a pour première tâche, au cas où des cours existeraient déjà, d'examiner s'ils répondent aux besoins des professions commerciales ou industrielles de l'endroit. L'Etat peut, sur leur demande, subventionner, à concurrence de moitié des dépenses, ces initiatives privées (dont déclaration aura dû être faite à la mairie). Si les cours existants sont jugés insuffisants par le Comité Départemental ou s'il n'en a pas été créé dans la localité, les

communes devront organiser ceux qui auront été déclarés indispensables par le Comité, avec possibilité de subvention comme ci-dessus.

Ainsi, les chefs d'établissement, qui ont volontairement appliqué chez eux la loi Astier et désirent recevoir des subsides de l'Etat sont soumis à l'examen de la Commission locale et à une sorte d'homologation du Comité Départemental ; cette mesure n'est pas inutile pour éviter que l'esprit de la loi ne soit défiguré. D'ailleurs, la composition de ces Conseils les met généralement au-dessus de tout soupçon de partialité. — Les industriels — et ceci concerne ceux qui n'ont pas organisé eux-mêmes l'instruction post-scolaire — ont une autre obligation : permettre à leurs jeunes ouvriers des deux sexes de suivre les cours qui existent.

« Les cours professionnels obligatoires devront avoir lieu pendant la journée légale de travail, à raison de quatre heures par semaine et de cent heures par an au moins, de huit heures par semaine et de deux cents heures par an, au plus. Toutefois, l'obligation d'organiser les cours pendant la journée légale de travail ne s'applique pas aux établissements, ateliers... dans lesquels la durée normale du travail du personnel n'excède pas huit heures par jour ou quarante-huit heures par semaine » (article 14). Ajoutons que des dérogations pourront être autorisées.

En outre, les chefs d'entreprise sont tenus, sauf exception, de déclarer à la mairie les noms, âges et adresses des mineurs de dix-huit ans qu'ils emploient. Ils doivent enfin s'assurer de l'assiduité de ceux-ci à fréquenter les cours en délivrant à chaque élève un

livret, qu'ils auront soin de viser toutes les semaines, après premier visa lors des leçons par les professeurs. — Des amendes sont prévues contre les industriels négligents.

De leur côté, les parents ont le devoir de veiller à ce que leurs enfants bénéficient régulièrement de l'enseignement professionnel.

En somme, la loi du 25 juillet 1919, très souple, ne pose que les bases de cet enseignement, qu'elle n'a pas différencié suivant les sexes. Il appartient aux divers Conseils, concurremment avec les industriels de la localité, d'adapter les cours aux besoins qui s'imposent. On verra plus loin dans quel sens s'orientent généralement ceux qui s'adressent aux jeunes ouvrières. Mais, nous le répétons, ces cours professionnels ne sont encore qu'une exception, exception qui se changera bientôt, nous l'espérons, en une règle unanimement appliquée.

DEUXIÈME PARTIE

LES INSTITUTIONS PATRONALES

C'est à dessein qu'au lieu du terme couramment usité « d'œuvres », nous avons préféré prendre pour titre celui d'« institutions », qui nous paraît correspondre plus exactement aux caractères intrinsèques des manifestations patronales dont nous nous occuperons. Le mot d'œuvre évoque en effet l'idée presque exclusive de bienfaisance, de secours charitables. Or, le meilleur ouvrier a sa fierté, parfois ombrageuse, et repoussera ce qu'il considère comme une aumône. Les travailleurs admettraient difficilement aujourd'hui un système paternaliste plus ou moins déguisé qui, sous prétexte de leur venir en aide, leur imposerait un cadre d'assistance trop rigide. Mieux adapté à la mentalité actuelle semble être le principe qui guide les créateurs d'œuvres industrielles en Amérique : on s'applique à démontrer que celles-ci doivent profiter en même temps aux deux parties contractantes. C'est ainsi que le Docteur Harry E. Mock a écrit : « Les bénéfices d'une entreprise sont proportionnels aux soins que l'on prend de la santé des ouvriers ». De

même, M. George A. Ranney, Secrétaire-Trésorier des institutions sociales des « International Harvester Companies », qui occupent quarante mille ouvriers, a pu dire : « Toute tentative d'amélioration de la vie industrielle doit procurer des bénéfices réciproques. S'il n'en résulte pas un avantage pour l'employeur comme pour l'employé, non seulement ces institutions manquent de justification économique, mais encore elles tendent à nuire au personnel en prenant un caractère de charité, en s'imprégnant d'esprit de système ou en aboutissant à une intervention injustifiée dans la vie des travailleurs » (1).

Nous ne faisons pas entièrement nôtres les conceptions de M. Ranney, qui nous semble négliger totalement le côté moral, pour voir uniquement les résultats financiers. Aux Etats-Unis et surtout en France, les deux aspects du problème sont loin d'être incompatibles. Nous en voulons pour preuve ce fait que les premiers industriels qui ont été dans notre pays les apôtres des questions sociales avaient des sentiments religieux fortement accentués, tels Dollfus et Kœchlin à Mulhouse, ou Léon Harmel au Val-des-Bois. Tout imbus de la Bible et de l'Evangile, ils étaient mûs assurément par un esprit de justice, de charité et de sollicitude envers ceux dont ils avaient la charge. Ce serait faire injure au patronat français que de ne pas marquer très nettement le caractère de philanthropie qui l'a si souvent inspiré.

(1) Cité dans les Rapports de la Mission d'Enquête du Royaume de Belgique sur « le Travail Industriel aux Etats-Unis » (1920) (p. 60) tome II.

Mais la citation ci-dessus reproduite indique bien le second caractère des institutions patronales : l'intérêt réciproque qu'y trouvent employeurs et employés. Si l'on voit aisément le bénéfice que peut retirer le personnel d'une usine d'œuvres sociales destinées par exemple à s'efforcer de le maintenir en bonne santé, à l'aider en cas de maladie, à élever son niveau intellectuel, on comprend moins, à première vue, les avantages qu'en retire le chef d'entreprise. Ils ne sont pas de même nature en effet que pour les ouvriers ; ils ne sauraient être immédiats et ne se réalisent parfois qu'à longue échéance. Il s'agit en somme d'un placement, un peu aléatoire comme tous les placements, et plus ou moins productif d'intérêts, suivant diverses modalités d'ordre psychologique et économique. Quels peuvent donc être ces intérêts et sous quelle forme prendront-ils corps ? Tout d'abord — et c'est le but le plus prochain —, on peut espérer que les sacrifices pécuniaires volontairement consentis par le patron pour améliorer la situation de ses ouvriers lui concilieront dans une plus large mesure leur sympathie. Il en résultera un apaisement social, qui diminuera la fréquence des grèves. Les travailleurs donneront un rendement supérieur à celui qu'ils fournissaient auparavant : la production s'accroîtra ainsi en proportion de leur bien-être. Puis, à l'abri du besoin, voyant la plupart de leurs aspirations satisfaites, ils ne songeront plus à quitter l'établissement dans lequel ils sont employés : le personnel se stabilisera de lui-même. De plus, la main-d'œuvre sera facile à recruter, en raison de la bonne réputation de la manufacture. Enfin — et

c'est là le but lointain poursuivi —, les enfants d'ouvriers, élevés à la crèche patronale, ayant suivi peut-être les cours de l'école fondée par l'industriel, s'étant développé les muscles à la société de sports qu'il subventionne, viendront tout naturellement à l'usine auprès de leurs parents, prêts à remplacer ceux-ci, quand l'heure de la retraite aura sonné pour eux. C'est donc une chaîne ininterrompue, assurée en partie grâce aux œuvres sociales.

Malheureusement, la réalité diffère beaucoup, d'ordinaire, de ce tableau idéal, et les institutions patronales se heurtent à de grosses difficultés au moment de leur création et au cours de leur existence, difficultés que nous allons maintenant esquisser.

Le grand obstacle qui empêche fréquemment l'installation des œuvres sociales est le manque de capitaux suffisants. L'accroissement considérable du prix des matériaux et la cherté de la main-d'œuvre ont presque forcément arrêté toute construction nouvelle. Les impôts sont très lourds. Par suite donc de l'augmentation des charges et surtout de la crise économique actuelle, notre industrie a vu sa marge de profits diminuer et même les balances annuelles de comptes faire ressortir parfois un déficit. Dans ces conditions, il est souvent impossible de prélever sur les bénéfices — inexistants ou insuffisants — les fonds nécessaires aux œuvres. Il faut mettre ici en garde contre une théorie qui préconiserait de donner des salaires relativement bas et de reporter sur les institutions sociales les sommes ainsi épargnées. Cette idée est séduisante au premier abord, car il semble que le

patron pourrait faire dans l'intérêt des ouvriers un meilleur usage que ceux-ci de l'argent laissé de ce fait à sa disposition, mais on doit reconnaître qu'elle est un peu attentatoire à la liberté individuelle, car tout être humain a droit de recevoir lui-même le prix intégral de son travail. D'ailleurs, cette théorie est formellement repoussée par tous les représentants des ouvriers, à quelque nuance politique qu'ils appartiennent : ils réclament en premier lieu un salaire rémunérateur, le salaire courant de la profession dans la région ; le reste ne viendra qu'en surcroît. Les patrons qui passeraient outre à cette volonté collective s'exposeraient à ce que leur établissement fût déserté au profit de leurs concurrents. Dès lors, on comprend que seules ou presque seules les grandes entreprises jouissant d'une solide prospérité financière puissent créer d'importantes institutions en faveur de leur personnel. A remarquer du reste que beaucoup d'industriels, obligés par la loi du 23 avril 1919 (dite loi de huit heures) à payer à leurs ouvriers le même salaire tout en voyant généralement la production diminuer, ont consacré à cette obligation légale les sommes qu'ils auraient volontiers utilisées à améliorer d'autre façon le sort de ceux qu'ils emploient.

Lorsque les initiatives patronales ont pu surmonter ces premiers obstacles et que, du domaine des projets, elles sont passées dans celui des réalités, elles doivent éviter de sombrer sur d'autres écueils. L'industriel a besoin de s'armer de patience, d'esprit de suite, de continuité dans l'effort et le progrès. Qu'il se garde de se décourager si, au bout d'un ou deux ans, les résultats

cherchés n'ont pas été obtenus. Il y aura un certain mérite à la persévérance, car, il faut le reconnaître — et c'est là un point douloureux de cette étude —, trop souvent les œuvres de cette nature sont submergées sous l'indifférence générale, sous un froid mépris même de ceux à qui elles s'adressent. A quoi tient donc cette désaffection ? Les causes en sont multiples et complexes, mais on peut les ramener à deux chefs principaux : les fautes commises par le patron, l'état d'esprit d'une partie de la classe ouvrière.

Il arrive que l'industriel commette certaines maladresses, dont les plus graves sont le défaut d'entente avec son personnel, la pression exercée sur lui, l'arbitraire, la réclame bruyante.

La première condition de succès pour les œuvres sociales est de faire participer les ouvriers à leur création, voire même à leur gestion. Rien n'est dangereux comme de faire le bien des gens malgré eux. Un Anglais, le Professeur Urwick, a pu dire : « Les institutions purement patronales sont aujourd'hui un anachronisme. Elles ne sont plus en harmonie avec le monde où nous vivons et la conception moderne de la dignité personnelle. Le travailleur de nos jours sent vivement que c'est de son bien-être qu'il s'agit dans le service social. Il se rend compte qu'il appartient non pas à son maître, mais à lui-même. (1) »

De même, aux Etats-Unis, un système assez fréquemment employé est le suivant : l'industriel fournit le local et l'installation ; ce sont les intéressés qui se

(1) Cité par la *Revue Internationale du Travail*, d'avril 1922.

chargent d'organiser à leur gré les institutions sociales. Cette procédure pourrait paraître dangereuse en France, à cause des conflits qu'elle risquerait d'entraîner entre la Direction et le personnel d'une part, entre les divers syndicats ouvriers d'autre part. Mais, ce qu'on ne saurait trop recommander, c'est de prendre sous une forme ou sous une autre l'avis des travailleurs : consultation officielle, enquête officieuse, réunion des chefs d'atelier ou contremaîtres. Nous citerons deux Etablissements qui ont volontairement créé des Conseils d'Usine ou suscité la nomination de délégués d'atelier : la *Filature Harmel*, au Val-des-Bois (Marne) et la *Maison Cartier-Bresson* (cotons à coudre) à Pantin (Seine). Ces organes, qu'on aurait pu craindre de voir se transformer en machines de guerre, ont été au contraire un élément de pacification, en éclairant les industriels sur les besoins, les désirs, les légitimes revendications de ceux qu'ils emploient. Les Conseils d'Usine ainsi entendus, qui ne participent d'ailleurs que tout-à-fait indirectement à la gestion de l'entreprise, puisqu'ils sont réunis seulement à titre consultatif, ont servi de trait-d'union entre les deux parties. Pour caractériser cette collaboration éminemment désirable, nous ne pouvons mieux faire que de conclure sur ce point par la formule chère à M. Léon Harmel : « Le Bien de l'ouvrier par l'ouvrier et avec lui, jamais sans lui, à plus forte raison, jamais malgré lui ».

Si l'ouvrier est mécontent de constater qu'on se passe de son avis, ce qu'il déteste par-dessus tout, c'est la contrainte. Le travailleur français est très jaloux de sa liberté, de son indépendance, et il se dérobera

infailliblement s'il croit voir une tentative d'accaparement de sa personne dans une œuvre patronale. Rassurer le salarié, toujours porté à supposer que le patron recherche uniquement son propre avantage, lui montrer que le but poursuivi est d'améliorer son sort, que son intérêt se confond dans ce cas avec celui de l'industriel, et que ce dernier ne nourrit aucune arrière-pensée d'égoïsme ou d'emprise, de quelque nature qu'elle soit, telle doit être la ligne de conduite du Directeur d'usine. Celui-ci fera en sorte d'éviter que ses subordonnés, préposés aux œuvres sociales, ne blessent la susceptibilité du personnel, par manque de tact ou questions indiscretes. Enfin, les formalités administratives, toujours rebutantes, devront être réduites au strict indispensable.

Une grande circonspection sera également nécessaire, si l'on veut maintenir le calme. Le tempérament égalitaire français se soumet mal à des différences de traitement, même si elles sont justifiables en équité. Lorsqu'il s'agira d'allocations dont le montant n'aura pas été fixé à l'avance, de secours exceptionnels, beaucoup de discrétion sera utile pour que les mots de favoritisme et d'iniquité ne soient pas répétés en écho d'atelier en atelier.

Enfin, les ouvriers ne veulent à aucun prix servir de réclame vivante, « constituer une sorte d'exposition sociale permanente (1) ». Une publicité tapageuse des institutions dont ils bénéficient leur ferait prendre celles-ci en aversion, leur dignité s'en trouvant froissée.

(1) *L'Œuvre de l'Ingénieur Social*, par W. Tolman, p. 33.

C'est d'ailleurs tout à l'honneur du patronat de notre pays que de faire généralement preuve d'une extrême modestie, qui laisse trop souvent dans l'ombre les plus belles créations sociales.

D'autre part, on a le regret de constater fréquemment que des œuvres industrielles ayant su éviter les principaux écueils dont nous venons de parler sont ou entièrement dédaignées de ceux auxquels elles s'adressent, ou fréquentées par un nombre infime d'entre eux, ou tout au moins copieusement dénigrées par les ouvriers. Cela tient à ce que ceux-ci ont écouté les mauvais bergers, qui leur prêchent infatigablement la lutte de classes et leur enseignent que tout ce qui vient du patron est méprisable. S'agit-il d'une institution où l'on exige une modique rétribution, plutôt par principe que pour le faible avantage de couvrir une petite partie des frais ? La riposte ne se fait pas attendre : l'industriel spéculé scandaleusement sur la bourse de ceux qu'il emploie. Tel, le cas de cette grande entreprise qui a organisé un restaurant à bon marché, auquel elle consacre annuellement une somme importante, et qui est payée en retour par les insinuations les plus malveillantes : ceci n'empêche pas, du reste, le personnel d'y venir chaque jour en foule, ce qui est tout de même un aveu implicite que cette prétendue « exploitation » présente des avantages pour lui.

On voit les difficultés de toutes sortes auxquelles se heurtent les œuvres patronales. Mais, il faut se hâter de le dire, beaucoup d'industriels ne se laissent pas arrêter par ces obstacles et n'attendent pas pour agir l'intervention du législateur en ces matières. Nom-

breuses en effet sont les institutions sociales dépendant des usines, dont le personnel bénéficie ainsi de plus de bien-être. Un simple coup d'œil à la remarquable Exposition de la Maternité et de l'Enfance, ouverte au Jardin d'Acclimatation à Paris en juin-juillet 1921, édifiait le visiteur sur ce point. A côté des galeries occupées par les multiples œuvres de bienfaisance concernant la protection maternelle et infantile, un stand était réservé à « L'Aide Sociale dans la Grande Industrie ». On y voyait en raccourci le fonctionnement de quelques-unes des plus belles initiatives patronales en faveur des ouvrières.

Il ne pouvait être question, pour différentes raisons, de nous livrer à une enquête auprès de tous les chefs d'entreprise ayant créé des œuvres féminines. Nos recherches ont porté sur soixante-huit usines ou Sociétés, représentant les principales branches de l'industrie et qui, autant que nous pouvons le croire, sont de celles où, grâce à une sage et généreuse direction, les inconvénients précédemment signalés ont été réduits au minimum. Il est très difficile de donner une idée d'ensemble de ces œuvres, infiniment diverses. Chaque institution doit s'adapter en effet à la profession, à la région, aux coutumes et à la mentalité ouvrières locales. L'étendue des besoins à satisfaire varie sensiblement de la ville à la campagne : dans les grands centres manufacturiers, le plus souvent, l'ouvrier, sa journée terminée, se presse de quitter l'usine pour aller à ses occupations domestiques ou à ses plaisirs. Il sera malaisé de le retenir pour parfaire, par exemple, son instruction, et même des distractions

organisées près de l'atelier auront moins d'attrait que le cinéma voisin. Il faut donc, dans ce cas, faire porter d'abord l'effort sur l'assistance matérielle : ainsi, pour le sujet qui nous occupe, protéger la maternité de la travailleuse, encourager une coopérative de consommation, lutter contre la tuberculose. Au contraire, à la campagne, il arrive qu'un village entier vive de l'usine : chaque famille ou presque y envoie un de ses membres, souvent même plusieurs. L'établissement industriel est tout naturellement alors le centre d'attraction, et, plus le pays est dénué de ressources, plus cet établissement sera appelé à jouer le rôle de Providence. D'une façon générale du reste, l'esprit de ces travailleurs, qui sont en même temps d'ordinaire cultivateurs, est moins enclin à s'agrir que celui des ouvriers des villes. Il sera plus facile de les attirer en dehors des heures d'atelier, du moins ceux d'entre eux qui habitent à proximité.

Si les institutions patronales diffèrent suivant la situation de l'usine, elles se diversifient encore d'un établissement à l'autre. Bien rares sont les industriels à qui leurs bénéfices permettent de subvenir à tous les besoins de la vie ouvrière. Habituellement, le chef d'entreprise fixe, en sus des frais ordinaires ou sur son produit net, un certain pourcentage qu'il consacrera à améliorer le sort de son personnel. Si cette somme se trouve absorbée soit par le versement d'allocations familiales, soit par l'installation d'un restaurant, il devra borner là son effort et renoncer, par exemple, à organiser une crèche. Chaque employeur se portera davantage, selon les circonstances ou selon ses propres conceptions, vers telle ou telle catégorie d'œuvres.

Pourtant, s'il est opportun de marquer ce caractère individuel des institutions patronales, il faut néanmoins constater que celles-ci ont tendance à revêtir fréquemment la même forme dans un périmètre plus ou moins étendu, qui peut avoir pour base une entité géographique, un département, ou même tout ou partie de deux provinces contiguës, qu'aucun lien administratif ou autre ne relie. C'est ainsi qu'en Seine-Inférieure, fleurissent les orphelinats industriels, relativement rares ailleurs. De même, avant la guerre, le département du Nord comprenait à lui seul seize chambres d'allaitement, sur cinquante alors dénombrées dans les usines de toute la France. Ce phénomène s'explique tout d'abord par une louable émulation des industriels pour l'amélioration du sort des ouvriers. Mais, en restant sur le terrain économique, on peut surtout voir là une manifestation de l'impérieuse loi, tant de fois décrite, de la concurrence. Lorsqu'une manufacture a créé des institutions sociales qui se développent à la satisfaction générale, ses voisines seront presque fatalement entraînées à suivre son exemple, sous peine de se trouver en état d'infériorité certaine. En effet, pour nous en tenir aux exemples précédents, l'établissement doté de l'orphelinat industriel aura en la personne des jeunes filles qui y sont logées une main-d'œuvre stable, élément précieux de continuité des affaires. L'usine où fonctionnera la chambre d'allaitement se verra préférée par les femmes qui estiment que le travail en atelier n'est pas incompatible avec les devoirs de la maternité. Donc, dans ces deux cas, il y aura recrutement plus facile du personnel féminin et, sans doute, prospérité

plus grande de l'entreprise, aux dépens des établissements de même nature moins favorisés.

On peut élargir, semble-t-il, la portée de la concurrence, en posant en principe qu'en dehors de la création d'œuvres similaires dans une même région, c'est également par régions que l'on trouve les plus beaux ensembles d'œuvres patronales. Dans certaines contrées, pour des raisons que nous ne chercherons pas à analyser, les industriels semblent se préoccuper assez peu de la condition des travailleurs, alors que dans d'autres provinces, au contraire, ils multiplient les institutions sociales. En ce qui concerne plus spécialement l'assistance aux ouvrières et sans prétendre du reste être aucunement limitatif, quatre régions nous paraissent particulièrement à distinguer : le département du Nord, celui de la Seine-Inférieure, l'Alsace et les Vosges, Lyon et une partie de l'Isère.

Toute œuvre qui touche à la famille ouvrière intéresse plus ou moins directement la femme. Nous avons dû retrancher de cette étude des questions très générales comme celles du logement, des allocations familiales, de la lutte anti-tuberculeuse et des hôpitaux, pour nous consacrer de préférence aux problèmes qui se relient intimement à la vie de l'ouvrière d'usine : orphelinats industriels qui permettent à la jeune fille privée de ses parents de retrouver un foyer, en attendant qu'elle en fonde un elle-même, et de se constituer par son travail une petite dot ; cours ménagers qui lui apprennent l'art de tenir un intérieur, d'y faire régner l'ordre, la propreté et l'économie ; trousseau, grâce auquel les frais d'entrée en ménage seront notablement

diminués, et allocations qui lui assurent un très modeste capital au moment du mariage ; sports, dans la pratique desquels elle trouve un délassement agréable et sain à son rude labeur ; primes aux femmes en couches, qui viendront en aide à l'ouvrière dans un moment particulièrement grave de son existence et qui pourront donner plein effet à la période de repos prescrite par la loi et même parfois à une période plus longue ; chambres d'allaitement, où la mère, revenue à l'usine, aura la faculté de nourrir son enfant. D'autres institutions existant à l'intérieur des établissements sont généralement mixtes, c'est-à-dire communes aux deux sexes : tels sont, dans des ordres d'idées très différents, les restaurants, les infirmeries, puis les distractions de tous genres organisées par les patrons. Ces créations ont une répercussion trop immédiate sur la vie de la travailleuse pour que nous les passions sous silence.

Afin d'établir quelque classification entre des œuvres de nature si diverses, nous les diviserons en trois grandes catégories, suivant qu'elles s'adressent aux jeunes filles, qu'elles ont pour but la protection de la mère ou enfin l'amélioration du sort des ouvrières en général.

CHAPITRE PREMIER

LA JEUNE FILLE

SECTION I. — Les Orphelinats Industriels

Parmi les jeunes filles qui travaillent en usine, la plupart, leur tâche journalière achevée, trouvent chez leurs parents un foyer prêt à les accueillir. En dehors des diverses œuvres dont il sera question ci-après et qui ont trait principalement à l'enseignement et à la récréation, le rôle du patron à leur égard est terminé. Il sera bon toutefois qu'il fasse exercer une surveillance sur la sortie des ateliers, pour maintenir le bon ordre et la décence. Mais, ensuite, les ouvrières échappent entièrement au contrôle du chef d'entreprise.

Particulièrement dignes d'intérêt sont les jeunes filles qui n'ont plus de famille ou n'ont jamais connu la leur. Leur faiblesse, jointe aux mauvais conseils qui ne manqueront pas de les assaillir, les livrera presque sans défense aux pires désordres. C'est pour les soustraire à ces dangers que certains industriels — dont l'exemple n'est malheureusement pas assez suivi — ont décidé de créer une maison d'accueil, dirigée tantôt par des religieuses tantôt par des laïques, où sont hébergées,

moyennant une faible rétribution versée par elles, les jeunes ouvrières privées de leurs parents. Qu'elles s'appellent orphelinat ou patronage, ces institutions ont un double but de préservation et d'éducation. S'efforcer de remplacer un peu la famille, armer les jeunes filles pour soutenir les durs combats de l'existence, en leur inculquant de solides préceptes moraux, en leur montrant la beauté du travail, en les préparant à leur futur rôle de mères, d'épouses et de ménagères, tel doit être l'objectif visé. On pourrait, il est vrai, reprocher à ces institutions d'attirer vers l'industrie des jeunes filles qui n'auraient peut-être jamais eu l'idée d'entrer dans une usine, si elles n'en avaient pas été sollicitées. Mais il faut remarquer qu'il s'agit ici d'enfants abandonnées qui, devant songer de bonne heure à travailler, se porteront souvent d'elles-mêmes vers le métier le plus lucratif et dans lequel les gains se feront le moins attendre. Puis, on ne doit pas oublier non plus qu'on les enlève à un milieu parfois assez défavorable pour les transplanter au contraire dans un cadre tout familial. Sans doute, l'usine présente de réels dangers dont nous avons précédemment parlé. Mais, avec les bons conseils que reçoivent chaque soir les jeunes ouvrières, grâce aux soins et à la surveillance dont elles sont l'objet, ces influences mauvaises sont en grande partie neutralisées. C'est ce dont nous nous rendrons compte en étudiant le fonctionnement de quelques orphelinats.

A la *Filature Badin*, de Barentin (Seine-Inférieure), il en existe deux : l'un, dont nous ne parlerons pas, reçoit les fillettes de deux et demi à treize ans. L'autre,

doté de cent vingt lits, accepte les jeunes filles de treize à vingt-et-un ans, et même quelquefois au delà. En avril 1922, parmi les quarante-six pensionnaires qu'il comprenait, cinq seulement étaient originaires de la localité ou des environs immédiats, et quarante-et-une provenaient des pupilles de l'Assistance Publique. La plupart de ces jeunes filles — toutes celles dont les religieuses ont éprouvé le sérieux — travaillent aux ateliers, dans les mêmes conditions que les autres ouvrières. Le Directeur des Etablissements a passé une convention avec l'Assistance Publique, d'après laquelle il s'engage à payer aux pupilles qu'il emploie un salaire minimum, fixé suivant le tableau ci-après :

Par mois	13 à 14 ans	14 à 15 ans	15 à 16 ans	16 à 17 ans
	fr.	fr.	fr.	fr.
Sous de poche	4	6	8	8
Caisse d'épargne.....	25	50	50	60

Par mois	17 à 18 ans	18 à 19 ans	19 à 20 ans	20 à 21 ans
	fr.	fr.	fr.	fr.
Sous de poche.....	10	10	10	10
Caisse d'épargne	60	60	60	60

Ilâtons-nous d'ajouter que ce minimum est aujourd'hui très largement dépassé, puisque l'on a pu placer, par exemple, au compte d'une jeune ouvrière, dans des conditions particulièrement favorables, il est vrai, une somme de 561 francs en six mois. Il y a lieu de remarquer qu'en pratique, et par une sage précaution, les sous de poche sont donnés aux jeunes filles pour la plus

grande partie en nature, sous forme de mercerie, d'objets de toilette, etc... Elles reçoivent cependant chaque semaine en argent 25 centimes, auxquels s'ajoutent, lors des fêtes, de petites primes.

Sur le salaire revenant aux jeunes ouvrières, la Supérieure opère deux sortes de retenues : les frais de pension et les sommes nécessaires pour constituer un trousseau.

Le prix de pension, qui comprend les dépenses d'alimentation, varie de 48 francs par quinzaine pour les ouvrières de dix-sept à vingt-et-un ans à 43 francs pour les plus jeunes : soit une moyenne d'environ 3 francs par jour. On se croirait reporté, en écoutant ces chiffres, aux temps heureux d'avant-guerre ! Les dépenses d'entretien (vêtements) sont en sus déduites du salaire.

Il importe que les jeunes filles reçoivent au moment de leur mariage les principales pièces de lingerie qui leur sont indispensables. A cet effet, lors de chaque paye, on met de côté une certaine somme qui sert à acheter les étoffes destinées à confectionner le trousseau. Celui-ci, très complet, se compose actuellement d'environ huit paires de drap, trois douzaines de chemises, deux services de table, etc...

Le salaire, une fois effectués les prélèvements dont il a été question, est placé par le soin des Sœurs et arrive à constituer un petit pécule de 3.000 francs en moyenne, qui est remis aux orphelines, en même temps que leur trousseau, à la sortie définitive de l'ouvrier.

Les jeunes filles, en dehors des heures de travail, sont sous la surveillance des Religieuses, qui s'ingé-

nient à remplacer autant que possible la famille. Les pensionnaires couchent en dortoir; elles quittent l'usine vers cinq heures et demie, et, dans la soirée, raccommoient leurs tabliers et leurs bas, les Sœurs se chargeant des autres réparations.

L'instruction n'est, bien entendu, pas négligée, et les distractions ne sont pas oubliées non plus. De grandes promenades sont organisées plusieurs fois par an et les jeunes ouvrières qui ont encore des parents plus ou moins éloignés peuvent obtenir la faveur de quelques jours de vacances.

Nous avons tenu à donner en détail l'organisation d'un orphelinat et nous nous contenterons de mentionner les particularités de ceux qui vont suivre.

Tout près de Barentin, l'Orphelinat des *Filatures de Parilly*, qui comprend une vingtaine de lits, reçoit des pupilles de l'Assistance Publique de quinze à dix-huit ans et les garde jusqu'à vingt-et-un ans. A tour de rôle, deux jeunes filles, au lieu d'aller travailler à l'usine, restent à aider au ménage et à la cuisine, ce qui est encore la meilleure façon de se former à leurs futurs devoirs.

A *Saint-Etienne-du-Rouvray* (Seine-Inférieure), quarante jeunes filles logées à l'Orphelinat travaillent à la *Société Cotonnière* (trente à la filature — dix au tissage) : ce sont des pupilles de l'Assistance Publique ou d'autres enfants délaissées. Elles vont à l'usine depuis l'âge de treize ans tant qu'il leur plaît d'y travailler. Elles sont toujours accompagnées à l'entrée et à la sortie des ateliers par les Sœurs, qui ont par ailleurs toutes facilités d'aller les voir dans leur salle de tra-

vail, où elles sont groupées, tout en se trouvant avec les personnes du dehors. — Les jeunes filles ont une fiche de paye et remettent leur salaire à la Supérieure, qui retient le prix de la pension (3 francs, 3 fr. 75 ou 4 francs par jour, suivant leur gain) et place le reste, d'après les indications des intéressées. Une plus grande initiative est donc laissée ici aux pensionnaires. Ainsi, ce sont elles qui achètent l'étoffe pour leur trousseau et qui le confectionnent à leur guise : on leur conseille toutefois d'avoir au moins une douzaine de chaque article. — L'après-midi du samedi étant libre par suite de la semaine anglaise, les jeunes filles restent à l'orphelinat, où elles sont initiées aux travaux de couture, de blanchissage et autres qu'une femme est appelée à accomplir dans son intérieur. Le dimanche, deux d'entre elles prennent leur tour de garde à la cuisine.

Pour en terminer avec le département de la Seine-Inférieure, nous citerons encore l'Orphelinat de la *Bénédictine* de Fécamp, où il faut noter trois caractères principaux : l'extrême modicité du prix de pension, l'organisation spéciale du travail, le réel effort pour procurer des distractions variées aux jeunes filles.

On ne leur demande que 70 francs mensuellement, soit moins de 2 fr. 35 par jour. On leur donne 5 francs par mois d'argent de poche et elles arrivent à gagner environ 500 francs nets chaque année.

Les jeunes ouvrières travaillent dans un atelier séparé au bouchage, au cachetage, au plombage et à l'emballage des flacons. Les contremaîtres sont remplacés par des religieuses. Donc, on a su éviter ici les deux grands dangers de l'usine : danger moral, par

suite des promiscuités, toujours redoutables ; danger physique, provenant du surmenage causé par des travaux pénibles. A ce genre d'occupations dans la Distillerie, les seules qualités requises sont l'adresse et l'attention.

Enfin, la Direction a compris que le travail, pour être joyeusement accepté et soutenu, doit s'entremêler d'agréables récréations. Pendant la belle saison, les pensionnaires prennent tous les jours des bains de mer. En été, quand le temps le permet, l'usine met le dimanche à la disposition des Sœurs des autos-camions, qui emmènent en excursion toute la jeunesse, à la joie générale. Puis, l'orphelinat est doté d'une salle de fêtes, et les longues journées de congé en hiver passent rapidement, grâce à de nombreuses séances musicales ou cinématographiques.

Avant la guerre, les *Filatures Harmel*, au Val-des-Bois, par Warmeriville (Marne) avaient également un orphelinat, fondé dès 1864, et contenant cinquante places. A l'atelier, les jeunes filles étaient occupées à divers travaux de paquetage, dévidage, retordage. Comme à Fécamp, c'était une Sœur qui remplissait l'office de contremaîtresse, aidée par plusieurs sous-maîtresses d'ouvrage, choisies parmi de grandes orphelines chargées des machines et responsables des enfants placées sous leur direction.

Trois heures par jour étaient consacrées à l'ouvrage et à l'école ; des leçons de musique étaient données le jeudi et le dimanche.

La guerre, particulièrement dévastatrice dans ces régions, a complètement détruit les *Etablissements*

Harmel et le beau réseau d'œuvres sociales qu'ils avaient su créer. Mais la reconstruction est vigoureusement poursuivie et l'orphelinat sera sans doute bientôt rebâti.

La *Filature Thiriez*, à Lille, possède aussi un orphelinat, réservé de préférence aux enfants des ouvriers décédés, et qui compte quatre-vingts jeunes filles.

Les provinces recouvrées nous offrent de même un exemple intéressant, avec le patronage de la *Société Alsacienne de Filature et de Tissage de Jute*, à Bischwiller (Bas-Rhin). Avant 1914, cette Société comprenait deux patronages distincts, l'un catholique, l'autre protestant, donnant respectivement asile à trois cents et cent jeunes filles. Aujourd'hui et par suite de la guerre, les deux patronages ont fusionné, sans qu'il en soit résulté jusqu'à présent aucun inconvénient, et le total des pensionnaires s'élève seulement à quarante. Le nom de patronage peut faire illusion, mais il s'agit en réalité d'une institution de la même nature que celles dont nous venons de parler, avec une importante différence toutefois : c'est qu'ici 60 0/0 seulement des pensionnaires n'ont pas d'autre foyer, tandis que les autres rentrent le samedi dans leur famille et reviennent le lundi matin. Nous ne trouvons ce caractère que dans les agglomérations trop peu importantes pour fournir à l'usine la totalité de son personnel : on doit faire appel à une main-d'œuvre plus lointaine, et il est particulièrement dangereux de laisser les jeunes filles dans l'obligation de regagner chaque soir leur domicile, parfois éloigné. Ce serait leur imposer une

fatigue au-dessus de leurs forces et le risque de fâcheuses rencontres.

Le prix de pension varie d'après les fluctuations du coût de la vie ; il n'est demandé que 15 à 20 centimes par lit et par jour.

Les jeunes filles des patronages suivent des cours de français, et des conférences leur sont faites de temps à autre. Elles préparent elles-mêmes leur repas du soir, entretiennent la maison, font des travaux de couture, ce qui complète de façon pratique l'enseignement ménager théorique donné par les religieuses. — En été, des promenades sont organisées et, lorsque les circonstances ne permettent pas aux jeunes ouvrières de sortir, elles ont à leur disposition une bibliothèque, ainsi qu'une salle de théâtre, avec harmonium, gramophone, etc..., où elles peuvent donner de petites séances récréatives.

A l'*usine de magnétos Nilmélior*, qui s'est transportée en 1918 à la Sône (Isère), le recrutement de la main-d'œuvre a dû, comme à Bischwiller, s'étendre sur un périmètre assez large, ainsi que cela se pratique du reste dans toutes les petites fabriques de cette région. On a rencontré là une difficulté particulière, tenant à l'attraction puissante qu'exercent les villes sur cette population rurale. Afin de retenir le personnel féminin, il a donc fallu d'abord créer des installations destinées à nourrir les ouvrières et à donner asile à celles — assez peu nombreuses, d'ailleurs — qui ne regagnaient pas leur domicile le soir et ne rentraient chez elles que du samedi au lundi. On a dû également organiser des distractions. Une Surintendante a su pour-

voir à tous ces besoins. Des chambres à deux ou trois lits ont été mises gratuitement à la disposition des intéressées. Enfin, une salle de réunion, chauffée en hiver, a été ouverte, et les ouvrières logées à l'usine — presque toutes des jeunes filles de quatorze à vingt ans — pouvaient y venir après leur journée de travail et dans leurs moments de loisir. La Surintendante animait ces récréations, faisait des lectures, improvisait des chœurs, donnait des leçons de couture. On y trouvait nombre d'attractions : phonographe, cartes, dominos et divers jeux de société. Les jeunes filles étaient libres de sortir le soir, si elles le préféraient, mais jusqu'à huit heures seulement. Il y avait donc en somme une sorte de patronage ou de maison d'accueil, à qui il ne manquait que le nom. Malheureusement, cette salle de réunion a cessé récemment son fonctionnement régulier, par suite de la diminution considérable du nombre des ouvriers, passé de deux cents à soixante (dont trente à quarante femmes). Quelques rares jeunes filles restent seules encore à demeure.

Nous avons tenu néanmoins à signaler l'exemple de la *Société Nilmélior*, qui nous a paru original, d'autant plus que l'on peut espérer un retour aux traditions de 1920, lorsque la crise économique aura pris fin.

Un grand industriel du Nord a eu l'idée d'installer un service de camionnettes pour chercher et reconduire chaque jour les ouvrières au-dessous de dix-huit ans habitant en Belgique. Cette innovation répond au même besoin de protection que les deux dernières organisations exposées, qui, comme elle, avaient pour

but d'éviter aux jeunes filles un voyage quotidien dans des conditions défavorables.

On voit les services multiples que rendent aux jeunes ouvrières patronages et orphelinats : séjour peu coûteux dans de très bonnes conditions morales et matérielles ; habitudes d'épargne, grâce auxquelles un pécule est assuré au moment de l'entrée en ménage. D'autre part, ainsi que nous l'avons déjà fait remarquer, les industriels y trouvent aussi leur compte : une main-d'œuvre de bonne volonté est ainsi toujours à leur disposition. Mais les orphelinats entraînent de gros frais : il ne viendrait en effet à l'esprit de personne d'affirmer que le prix de pension, insuffisant le plus souvent pour couvrir les seules dépenses d'alimentation, pût encore subvenir aux frais généraux, tels que traitement des religieuses ou des laïques, réparations, etc...

En résumé, cette belle œuvre, profitable aux deux parties, est pour le chef d'entreprise une source de charges assez lourdes.

SECTION II. — L'Education proprement dite.

Les Cours Professionnels organisés en application de la loi Astier, l'Enseignement Ménager et le Trousseau

Nous avons vu, en étudiant le mécanisme de la loi du 25 juillet 1919, que les chefs d'entreprise avaient le droit de créer eux-mêmes les cours professionnels, en se soumettant à certaines conditions. L'article 38 le dit formellement : « Ils (ces cours) peuvent être organisés par les chefs d'établissements industriels ou commer-

ciaux, même à l'intérieur de leurs établissements ». Nous nous proposons d'examiner dans quel esprit on peut envisager ces cours quand ils s'adressent aux jeunes ouvrières, et comment les patrons ont répondu à l'invitation qui leur était faite par la loi Astier.

Il faut se rappeler d'abord que cette loi a pour but tout à la fois de promouvoir l'enseignement technique et de compléter l'enseignement général donné à l'école. Bien qu'il soit délicat d'avancer une opinion en pareille matière, il nous semble que, pour les jeunes gens, le premier de ces buts est le plus important, et cela pour une double raison : d'une part, c'est que les ouvriers resteront généralement à l'usine jusqu'à ce que la vieillesse se fasse sentir, d'où nécessité pour eux non seulement de bien connaître la pratique de leur métier, mais d'en comprendre aussi la théorie, seul moyen de s'intéresser vraiment à leur travail. D'autre part, à l'atelier, les hommes sont d'ordinaire employés à des travaux plus difficiles que les femmes, et ils ont besoin d'une certaine culture scientifique. Au contraire, la jeune ouvrière est appelée normalement à fonder un jour un foyer, et à s'y consacrer en désertant tôt ou tard l'industrie. Des cours professionnels lui seront certes utiles pour le moment présent, peuvent être presque indispensables même si elle prolonge son stage à l'usine. Mais ne vaudra-t-il pas mieux porter le principal effort sur l'enseignement général, qui comprendra, outre une revue des connaissances acquises sur les bancs de l'école, une science toute féminine et particulièrement utile : la science ménagère ?

Nous avons dit que, dans les orphelinats industriels, la partie instructive n'était pas négligée et que l'enseignement ménager était donné aux pensionnaires, sous une forme d'ordinaire presque exclusivement pratique.

Il nous faut maintenant étudier ce qui a été fait dans cet ordre d'idées pour les jeunes ouvrières, en dehors des patronages. Nous allons essayer, ce qui est plus facile pour les cours ménagers qui ne sont ainsi liés à aucun ensemble d'œuvres, d'en dégager la substance, d'en montrer le fonctionnement, après en avoir exposé l'objet et l'utilité.

Le but de cet enseignement est révélé par son nom même : il a pour raison d'être d'apprendre aux futures femmes d'intérieur l'art, souvent difficile, de tenir un ménage. M. Labbé a rappelé dans la dernière session (1922) du Conseil Supérieur de l'Enseignement Technique, dont il est Directeur, cette phrase de Proudhon : « Les femmes n'aspirent à se marier que pour devenir souveraines d'un petit Etat qu'elles appellent leur ménage ». Partant de cette comparaison, M. Labbé montre l'ensemble des connaissances « indispensables à toute maîtresse de maison pour diriger les différents services de son petit gouvernement, c'est-à-dire : Services Financiers, Alimentation, Travaux Familiaux, Beaux-Arts et Education ». Nous avons tenu à citer ces paroles qui nous semblent résumer en quelques lignes tout le programme de l'enseignement ménager. Mais poursuivons la métaphore. En tant que Ministre des Finances, la femme, souvent plus économe que le mari, aura la mission d'équilibrer

le budget et de gérer le patrimoine familial. Comme préposée au Ravitaillement, elle s'occupera « des achats et de la conservation des aliments, de la préparation d'une nourriture saine ». Le Ministère des Travaux Familiaux et des Beaux-Arts se complètent l'un l'autre : il s'agit plus spécialement de l'aménagement intérieur, de la décoration de la maison ; on y rattachera également l'entretien des vêtements et du linge. Enfin, toute mère a sans doute vocation pour être le Ministre de l'Instruction et de l'Education de ses enfants, mais l'ancienne élève de l'école ménagère se souviendra avec fruit des principes de puériculture et des notions de pédagogie qui lui auront été donnés.

C'est donc en fréquentant les cours ménagers que la jeune fille acquiert le bagage de connaissances pratiques qui lui sera nécessaire dans la vie. On pourrait objecter que ces cours sont inutiles pour les jeunes filles qui ont encore leur mère et que celle-ci sera la meilleure institutrice. Nous répondrons que la mère, femme d'ouvrier, n'aura ordinairement pas le loisir, ni parfois l'aptitude ou le goût de ce genre d'enseignement, auquel elle n'a pas été initiée dans sa jeunesse. Puis, l'intéressée elle-même mettra peut-être moins d'ardeur à recueillir les leçons maternelles qu'à profiter des conseils de la Directrice : en effet, l'émulation, facteur important d'effort et de succès, fera ici défaut.

Or, cet enseignement répond à un besoin incontestable. Tous ceux qui ont fréquenté les milieux ouvriers ont pu remarquer que, trop souvent, l'intérieur est mal tenu : les pièces, insuffisamment aérées, dégagent

une odeur malsaine ; la poussière revêt meubles et planchers d'une couche uniformément grise ; les enfants, mal lavés, hirsutes, dépenaillés, s'en vont jouer dans la rue au grand dam de leur propreté morale et physique ; le mari rentre le plus tard possible à son foyer, où rien ne l'attire, et prend l'habitude des longues stations au cabaret. Le mal est immense, et complexes en sont les causes. Il est évident que la première source de misère, de dégradation est le taudis, contre lequel on ne saurait trop agir et lutter en construisant des maisons ouvrières saines et plaisantes. Puis, la mère, si elle est malade, chargée d'enfants ou si elle gagne sa vie au dehors, peut être dans l'impossibilité de consacrer le temps nécessaire aux travaux qui lui incombent chez elle. Mais il arrive aussi que la femme ne sache pas répartir son ouvrage, qu'elle n'ait pas de goût pour orner son foyer ou le rendre plus attrayant. C'est une réalité qui saute aux yeux quand on visite successivement deux appartements du même immeuble, présentant le même nombre de pièces et la même disposition, dont l'un offre le triste spectacle décrit ci-dessus, alors que dans l'autre règnent l'ordre, la propreté, presque le luxe. Il y a en effet un luxe qui ne coûte pas cher, parce qu'il a son secret dans l'art de savoir utiliser la moindre chose, de ne rien laisser perdre, ce qui procure plus de bien-être, avec des frais moins élevés. Aux auditrices des cours ménagers, ce secret sera révélé, en même temps que celui de s'acquitter mieux et plus vite de leurs devoirs familiaux. Le Sous-Secrétaire d'Etat de l'Enseignement Technique, M. Vidal, a admirablement

exposé les bienfaits qu'on en peut attendre : « Une bonne éducation ménagère, c'est une cuisine plus agréable et plus saine et plus variée, avec une dépense moindre ; c'est la maison mieux tenue, les enfants mieux élevés et mieux soignés ; c'est, demain, l'aisance substituée à la gêne, le logis plus accueillant et plus riant ; c'est la femme plus avenante et la famille plus unie ; ce sont les joies saines du foyer préférées aux plaisirs frelatés du dehors ! C'est le cabaret déserté (1) ! ».

Les industriels français ne se sont pas tous approprié sans doute cette conclusion, puisque beaucoup d'entre eux n'ont pas cru devoir organiser l'enseignement ménager. Il est vrai que, dans un grand nombre de villes, depuis un certain temps déjà ou seulement à la suite de la loi du 25 juillet 1919, les municipalités ou des œuvres libres ont créé des cours ménagers. On comprend que, dans ces conditions, les chefs d'entreprise jugent que leur intervention n'est pas utile.

Pourtant, même dans ce cas, un examen approfondi de la question montre que ces cours gagnent à être donnés à l'usine. Voici, sous une forme schématique, les raisons de cette préférence énumérées par M^{lle} Geoffroy, qui s'est faite auprès des industriels l'apôtre de l'enseignement ménager, pour lequel elle souhaite une large part dans les applications de la loi Astier :

« 1° Facilité donnée aux ouvrières de se rendre immédiatement de l'atelier à la salle de cours, sans perte de temps, à des heures favorables ;

(1) Saint Thomas d'Aquin avait déjà dit dans ses œuvres : « Un minimum de bien-être est nécessaire à l'exercice de la vertu ».

« 2° Entraînement des indécises par l'exemple des autres, et ainsi fréquentation des cours assurée par suite du moindre effort ;

« 3° Groupement des ouvrières d'une même profession, d'une même usine, ce qui permet une pénétration plus complète de la mentalité des diverses catégories d'ouvrières et une meilleure adaptation des programmes et des méthodes qui leur conviennent ;

« 4° Enfin, il se crée, dans ces cours qui peuvent être aussi des réunions agréables et toutes familiales, une atmosphère de détente, de confiance réciproque provoquée par l'étude des connaissances des choses qui tiennent de si près à la vie de famille. Bien comprise et convenablement dirigée par des lectures, des causeries, cette tendance vers des préoccupations saines peut avoir une influence incontestable non seulement sur l'esprit des ouvrières, sur leur moralité comme femmes et comme ouvrières, mais aussi sur le bien-être moral de toute l'usine. »

Si donc l'enseignement ménager à l'usine présente de tels avantages, peut-on invoquer, comme excuse à l'abstention, le poids de la charge financière ? Il ne le semble pas. En dehors du traitement d'une personne de compétence réelle ayant mission de s'occuper des cours, et de l'achat de quelques fournitures ou ustensiles de cuisine indispensables pour les démonstrations, aucune dépense ne nous paraît nécessaire. Assurément, il est bien préférable de disposer d'un certain nombre de pièces aménagées dans ce but ou, mieux encore, de donner l'enseignement dans une maison ouvrière type, ce qui aura l'avantage de familiariser

les élèves avec un intérieur semblable à celui où elles sont appelées à vivre. C'est ainsi qu'avant la guerre, la *Filature Ph. Vrau et C^{ie}* à Lille avait organisé des cours ménagers dans une petite maison qui était la reproduction fidèle d'un logement ouvrier. La même installation est en voie d'achèvement aux *Forges J.-J. Carnaud* à Basse-Indre (Loire-Inférieure). Mais, si la place fait défaut, un local tout ordinaire, voire un coin d'atelier après la sortie de l'usine, pourra suffire.

Nous devons à présent nous hâter de dire que l'enseignement ménager, créé sous les auspices des industriels, ne constitue pas, comme on pourrait le croire, une exception. Des groupements importants, tels que la *Société Industrielle de l'Est* (1), de grosses firmes, comme la *Compagnie des Forges de Châtillon, Commentry, Neuves-Maisons*, ont pratiquement résolu le problème. Dans ces deux centres industriels, pris au hasard sur une liste qui pourrait être longue, c'est aux filles d'ouvriers, non aux ouvrières, que l'on s'adresse — et c'est le cas le plus fréquent. La loi Astier n'a donc pas à intervenir. L'Ecole Ménagère — on la nomme ainsi — est, pour les fillettes de 13 à 15 ans environ, le prolongement tout naturel de l'école, en ce sens qu'elle continue à développer la culture générale que l'enfant a déjà acquise et surtout parce qu'elle complète les rudiments qui ont pu lui être donnés pendant la dernière année scolaire sur la « science du foyer ». On fait à ces élèves de véritables

(1) La Société Industrielle de l'Est est une Association qui, sans être une entreprise industrielle, coopère par ses efforts et ses initiatives au développement de l'industrie dans toute la région.

classes. — Nous n'insisterons pas davantage sur ces écoles ménagères, pourtant très intéressantes, puisqu'il ne s'agit pas ici d'ouvrières.

Nous en arrivons aux efforts pratiques réalisés par certains industriels concernant l'application de la loi Astier en général, et l'enseignement ménager en particulier. Mais, auparavant, nous ne croyons pas inutile de faire un nouvel emprunt à M^{lle} Geoffroy, en transcrivant comme programme-type celui que son expérience en la matière lui a suggéré et qu'ont adopté plusieurs établissements industriels.

Enseignement Post-scolaire général et ménager dans les usines

Application de la loi Astier
pour les jeunes apprenties et ouvrières de 13 à 18 ans.

Groupe ment des élèves.

« On peut diviser l'enseignement en quatre cours :

1^{er} cours ou 1^{re} année, pour les débutantes.

2^e cours, pour les jeunes filles de 14 à 16 ans.

3^e cours, pour les jeunes filles de 16 à 18 ans.

4^e cours, facultatif, pour les ouvrières plus âgées et les jeunes mamans qui désireraient profiter des cours. On ne leur doit pas cet enseignement, elles n'y sont pas davantage astreintes, mais leur exemple peut être d'un excellent effet sur les ouvrières qui ne comprennent pas les avantages que l'usine met à leur portée en leur faisant acquérir des connaissances ménagères.

Pour le début, tout en établissant les groupes

d'élèves comme il est dit plus haut, on se bornera à deux cours :

1^{er} cours ou des débutantes et cours facultatif.

ORGANISATION DES COURS. — PROGRAMME

Premier Cours (13 à 14 ans)

Une heure et demie par semaine et par groupe ; une demi-journée (samedi) pour cuisine et ménage, soit trois à quatre séances de cuisine dans l'année pour chaque élève du 1^{er} cours.

La leçon se divise en une demi-heure d'enseignement général : français, calcul ménager ou dessin et une heure de couture.

Lorsqu'il y a étude d'un patron, la leçon entière peut y être employée (4 environ dans l'année).

Nota. — L'expérience a prouvé que l'étude raisonnée de quelques patrons d'usage courant est un excellent exercice d'observation et d'intelligence qui développe le sens des proportions, la précision et le goût du travail correctement fait. La coupe peut d'ailleurs être enseignée de façon à être comprise par n'importe quelle ouvrière ; elles se sont toujours montrées enchantées d'avoir des patrons établis exactement pour elles.

Lorsque l'exercice de couture est facile et ne demande pas une surveillance individuelle trop active, la maîtresse peut faire la lecture à haute voix d'une nouvelle ou d'une œuvre littéraire choisie, de façon à instruire ou à former le goût.

Programme de couture.

Lingerie. — Coupe et confection de la chemise, du pantalon et du jupon de femme.

Raccommodage. — Reprises et pièces.

Vêtements. — Confection d'une blouse et d'une jupe.

Programme de cuisine et ménage.

Confection d'un menu rationnel. — Notions sur la valeur nutritive et économique des aliments employés. Pratique du ménage selon les principes d'hygiène.

Deuxième Cours (14 à 16 ans)

Une heure et demie par semaine et par groupe.

Une fois par mois, ou trimestre, les divers groupes sont réunis pour une conférence. — Causerie : sur l'hygiène de l'alimentation avec démonstrations culinaires, ou sur l'hygiène générale avec, si possible, projections.

Une demi-heure d'enseignement général, une heure de couture.

Programme de couture.

Lingerie. — Coupe et confection de la layette ; confection des objets du trousseau.

Raccommodage. — Reprises et pièces sur linge et vêtements.

Vêtements. — Blouses, jupes, robes, refaisages.

Programme d'hygiène.

Il est très difficile d'intéresser les jeunes ouvrières par le simple exposé des principes d'hygiène qu'elles

ont appris du reste à l'école primaire, qu'elles connaissent parfaitement, mais ne mettent pas en pratique. Il faudrait, pour raviver leur intérêt et avoir quelque chance d'obtenir un résultat pratique, frapper leur imagination par une série de conférences sur des sujets bien choisis, illustrés de tableaux, gravures, projections, films.

La mission Rockefeller a réalisé à la perfection ce genre d'enseignement populaire.

Troisième Cours (16 à 18 ans)

Une heure et demie par semaine et par groupe ; même emploi du temps que pour le 2^e cours ; suite des causeries-conférences et histoire de la profession ; droit usuel.

Programme de couture

Lingerie d'homme et de garçonnet. — Coupe pratique. Confection de vêtements avec l'aide d'une couturière.

Quatrième Cours (cours facultatif)

Une heure et demie par semaine et par groupe. Régime d'ouvrage. — Les élèves sont des femmes sérieuses, convaincues de l'utilité de l'enseignement qu'elles sollicitent et désireuses de bien employer le temps qu'elles y consacrent. Elles savent travailler ; il s'agit surtout de les guider dans l'emploi des patrons qu'on met à leur disposition et la confection des objets qu'elles veulent faire. Il sera sage au début d'imposer une suite méthodique dans le choix des premiers objets à confectionner, pour éviter de trop grandes difficultés.

Causeries, — conférences moins nombreuses, les ou-

rières disposant de moins de temps. Sujets traités par des spécialistes de bonne volonté : maternité, élevage et éducation des enfants ».

En ce qui concerne l'hygiène alimentaire et les démonstrations de cuisine, M^{lle} Geoffroy a établi un programme en six leçons. Ces cours comportent notamment, au point de vue théorique, des notions sur l'achat des aliments, leur cuisson, sur la nourriture qui convient aux divers âges de la vie, et, au point de vue pratique, la confection d'un auto-cuiseur et la préparation de quelques plats d'un usage courant (rosbif, purée de pommes de terre, riz, etc...).

Il nous faut maintenant examiner les détails d'organisation des cours ménagers dans différents établissements industriels.

La *Filature J. Thiriez Père et Fils* à Lille possède un vaste bâtiment, comportant :

Au rez de chaussée :

- 1° Une cuisine, avec cuisinières et accessoires ;
- 2° Une buanderie, avec fourneaux ;
- 3° Une salle de repassage ;
- 4° Un lavabo-vestiaire ;
- 5° Une bibliothèque ;
- 6° Une salle-à-manger ;
- 7° Une salle de consultation ;
- 8° Un vestibule ;

A l'étage au-dessus :

- 1° 4 chambres à coucher ;
- 2° Un vestiaire ;

3° Un vestibule ;

4° Une grande salle de conférences et de couture.

La loi Astier fonctionne ici de façon parfaite depuis le 26 janvier 1921. Les ouvrières au-dessous de dix-huit ans suivent, par roulement, dix ensemble et pendant deux semaines consécutives, les cours et les travaux pratiques de l'Ecole Ménagère, où elles sont détachées. Durant ce temps d'apprentissage, les jeunes filles sont payées au même tarif qu'à l'atelier et sont occupées à l'école huit heures par jour (sauf le samedi qui est réservé aux travaux de nettoyage chez leurs parents) : excellent et généreux moyen pour obtenir l'assiduité. Le groupe de dix est divisé en deux équipes. La première semaine, cinq ouvrières font la cuisine, achètent elles-mêmes les denrées sous la direction de leurs maîtresses, calculent le prix de revient de chaque plat. Elles allument les fourneaux, épluchent les légumes, préparent les aliments, font le service de table. Après le repas, [auquel elles sont conviées, les jeunes filles lavent la vaisselle, mettent la cuisine en ordre, se livrent en un mot à une répétition générale du rôle qu'elles auront à tenir plus tard dans la vie comme ménagères. Pendant ce temps, leurs cinq compagnes sont employées à la lessive du linge, au repassage, au nettoyage de la maison. — La semaine suivante, les deux équipes changent de rôle.

Des leçons communes d'économie domestique faisant ressortir les rapports de la bonne conduite avec l'aisance, l'importance de l'épargne, de l'ordre, de la prévoyance, ou encore des travaux de couture, de raccommodage, de remmaillage, réunissent les dix apprenties à

certaines heures de la journée. Les élèves apportent de chez elles du linge, des vêtements pour les travaux pratiques. Des leçons de coupe leur sont également données pour leur permettre d'apprendre à confectionner elles-mêmes les pièces secondaires de l'habillement et de la lingerie.

Afin de mieux graver dans les esprits les notions pratiques acquises à l'Ecole Ménagère et pour leur servir de complément, des cours théoriques ont lieu plusieurs fois par semaine, à la sortie de l'atelier, de six à huit heures. Il est même permis aux jeunes filles du voisinage d'en profiter.

Les moyens d'émulation ne sont pas oubliés. Un registre de présence est tenu à l'usine. Des points sont attribués par les professeurs aux élèves, suivant leur travail, et, à la fin de l'année, des récompenses sont accordées aux plus méritantes.

Ainsi, dans les *Etablissements Thiriez*, école ménagère et cours ménagers coexistent pour le plus grand profit des jeunes ouvrières. Le fait est rare et vaut d'être signalé. Cette manufacture assume ainsi une lourde charge, mais nul doute que les résultats soient féconds : le stage, qui revient plusieurs fois par an, permet aux jeunes filles de vivre vraiment par anticipation la vie qui les attend et de se former à leurs futurs devoirs beaucoup mieux qu'elles ne le seraient pas de brèves démonstrations, qui auront toujours, malgré leur grand intérêt, quelque chose d'un peu superficiel.

Dans le Nord également, à Pérenchies, où la générosité de la direction des *Etablissements Agache* a créé

une Maison des Œuvres, dans laquelle rien n'a été oublié, une cinquantaine de jeunes filles (dont un tiers environ travaillent à l'usine) viennent le soir y apprendre la couture et la cuisine, sous la direction de religieuses.

A la *Filature Dubar-Delespaul* de Roubaix, ainsi qu'aux *Tréfileries et Laminoirs du Hâvre*, des cours de couture ont été également organisés.

A Bolbec et à Lillebonne (Seine-Inférieure), les *Filatures de coton Desgenetais*, établies en pleine campagne, ont ouvert une Ecole ménagère. La plupart des ouvrières habitant assez loin — quelques-unes font jusqu'à 9 ou 10 kilomètres matin et soir ! — la Surintendante a dû, pour organiser ces cours pendant une session de six mois à la belle saison, profiter du repos de l'après-midi du samedi, afin que toutes puissent y assister, sans rentrer trop tard chez elles. Les principales matières, que la Surintendante enseigne elle-même, sont d'ordre théorique ou pratique :

I. Théorie. — 1° Hygiène ; 2° Economie domestique ; 3° Cuisine théorique, c'est-à-dire hygiène alimentaire détaillée ; 4° Puériculture.

II. Pratique. — Coupe, couture, tricot, cuisine, ménage, blanchissage et repassage.

Chaque session n'a été suivie jusqu'ici que par une moyenne de huit élèves environ. Il est à souhaiter que plus de jeunes filles comprennent les nombreux avantages qu'elles retireraient de ces leçons.

Outre les après-midi du samedi et une fois les six mois écoulés, les anciennes de chaque session peuvent continuer — si elles ne demeurent pas trop loin — à

venir aux réunions de couture, qui ont lieu deux fois par semaine à la sortie des ateliers.

A remarquer qu'ici, l'effort patronal n'a pas été fait en application de la loi Astier. En effet, les jeunes filles ne sont même admises à l'Ecole Ménagère qu'à partir de seize ans : on a voulu pouvoir aborder devant elles les sujets sérieux et graves de la vie.

A la *Filature de Demangerelle* (Haute-Saône), ainsi qu'aux *Etablissements des Héritiers de Georges Perrin* (filature et tissage) à Cornimont (Vosges), des cours ménagers groupent trois fois par semaine les jeunes ouvrières. Ils ont lieu après le dîner dans des salles spécialement aménagées à cet effet et durent ordinairement deux heures. Les résultats obtenus ont été excellents.

Sur l'autre versant des Vosges, à Munster (Haut-Rhin), se trouvent les *Filatures Hartmann et Fils*. Elles ont été incendiées pendant la guerre, et la Direction a dû évidemment se préoccuper de la reconstruction des ateliers avant de songer à faire renaître les œuvres sociales. C'est donc malheureusement au passé que nous dirons quelques mots de l'école de cuisine, créée en octobre 1907 et qui fonctionna tous les hivers jusqu'en 1914, fréquentée chaque année par une quarantaine de jeunes filles, auxquelles vingt à trente autres venaient encore s'ajouter pour le cours de répétition. Ces ouvrières, sous la direction d'une maîtresse diplômée, apprenaient à préparer et à confectionner des plats simples, mais substantiels, qu'elles mangeaient elles-mêmes. Le prix de revient moyen des menus, qui se composaient en général soit d'un potage, de viande ou

de poisson et de légumes, soit d'une soupe avec omelette et salade, était de 55 à 75 centimes par jour et par tête. On n'était pas encore au temps de la vie chère ! — Dans le prix de revient, étaient compris, outre les aliments et le combustible, les émoluments de la maîtresse ; seuls, le loyer de la salle et la location des appareils de cuisine n'étaient pas comptés.

Les *Etablissements Schlumberger-Steiner et C^{ie}*, près Mulhouse, ont organisé, dans le réfectoire de la fabrique, des cours de puériculture, de cuisine et de couture.

Citons encore, en changeant de région, la Société des *Filatures, Corderies et Tissages d'Angers*, qui possède une Ecole Ménagère où viennent trois fois par semaine trois cents jeunes ouvrières. Ici, les cours ont lieu pendant les heures d'atelier, sans diminution de salaire. Nous avons déjà signalé, en parlant des *Etablissements Thiriez*, combien la fréquentation des cours se trouvait favorisée quand le temps ainsi employé était rémunéré comme les heures de travail.

L'enseignement ménager est surtout susceptible, semble-t-il, de produire son plein effet lorsque les heures de cours sont plus nombreuses que ne le prévoit le minimum, voire même le maximum, fixé par la loi Astier. Mais évidemment, quand ce maximum, dans lequel doivent être compris également les cours techniques, sera dépassé, les heures supplémentaires ne pourront être que facultatives. C'est ainsi qu'aux *Etablissements Réunis* (manufacture de draps) à Vienne (Isère), quatorze à quinze heures de leçons, réparties en huit séances, sont données chaque semaine. A signaler

cette particularité intéressante qu'ici l'enseignement s'adresse à toutes les ouvrières, femmes et jeunes filles : excellent moyen d'en prolonger les bienfaits au delà de l'âge légal de dix-huit ans pour celles qui ont quelques loisirs et bonne volonté. Voici un programme abrégé de ces cours :

Tenue du ménage — Hygiène, nettoyage, entretien des meubles, parquets, conservation du linge, etc...

Puériculture. — Tous les soins à donner aux nouveau-nés et adolescents. Alimentation, moyens d'éviter ou de guérir les maladies du premier âge.

Cuisine. — Recettes et menus simples, rapides et économiques, convenant à un intérieur d'ouvriers — Les élèves préparent réellement des plats, sous la direction de la personne chargée du cours.

Couture. — On y apprend la coupe de tous les vêtements de femmes et enfants, la confection des chapeaux, la lingerie. Les jeunes filles peuvent constituer leur trousseau et les plus adroites ont réussi à vaincre les difficultés véritables que présente la façon d'un costume tailleur.

Repasseage. — Le linge plat, le plissage, tout ce qui se rapporte à l'amidonage cuit ou cru.

Ajoutons que des cours de français, obligatoires jusqu'à dix-huit ans, vont fonctionner en exécution de la loi Astier.

La préparation du trousseau fait souvent partie intégrante de l'enseignement ménager proprement dit, mais elle en est parfois entièrement distincte. La Direction des *Etablissements Réunis*, dans le but d'obtenir des jeunes filles une grande assiduité aux cours ménagers,

leur accorde des jetons de présence à 0 fr. 20. En surplus et pour favoriser davantage celles qui travaillent à leur trousseau, des jetons de travail ont été créés et peuvent atteindre un tiers de la valeur de l'objet fini.

Les *Filatures de laine Lepoutre* à Roubaix font également tout leur possible pour engager leurs jeunes ouvrières à ne pas se désintéresser d'une question aussi importante. Celles-ci sont invitées à suivre, de treize à vingt-et-un ans, deux fois par semaine à la sortie de l'atelier, des cours de couture. L'étoffe leur est cédée à très bon compte et elles arrivent à se constituer un trousseau d'une valeur de sept à huit cents francs, qu'on leur remet au moment de leur mariage.

Aux *Forges et Briqueteries Viellard-Migeon et C^{ie}* à Morvillars, près Belfort, les jeunes filles qui travaillent à l'usine ont la faculté de venir à l'Ecole Ménagère, dont l'enseignement s'adresse aux enfants, afin d'avoir plus de facilités que chez elles pour faire leur trousseau.

Rappelons enfin que, dans la plupart des orphelinats industriels, les jeunes pensionnaires se trouvent dans d'excellentes conditions pour s'en confectionner un.

Il y a intérêt à préciser les avantages matériels et la portée morale qui se dégagent de cet effort patient et à voir de quelle façon l'enseignement ménager se relie à l'institution envisagée.

Nous n'insisterons pas sur le bénéfice que retire la jeune ouvrière lorsqu'elle entre en possession de son trousseau, bénéfice évident par lui-même. La lingerie n'a pas échappé à la hausse générale, et il est très lourd pour un jeune ménage ouvrier d'acheter actuellement les pièces indispensables. Il risque fort de con-

tracter des dettes, fâcheux début de vie conjugale. Si la jeune fille, au contraire, s'est constitué un trousseau, elle a économisé le prix de la main-d'œuvre et s'est procuré les étoffes à un bon marché relatif.

Les résultats ne sont pas plus négligeables au point de vue moral. La jeune fille se forme à la prévoyance, à la persévérance, à l'épargne. En préparant longtemps à l'avance son trousseau, elle fait preuve de sagesse et s'habitue instinctivement à considérer la vie sous un jour plus sérieux. Puis, ce travail de longue haleine, réparti sur plusieurs années, lui montre la nécessité de l'esprit de suite, sans lequel toute œuvre est vouée d'avance à la stérilité. Enfin, le fait d'avoir mis de côté chaque semaine ne fût-ce que quelques sous, pour se procurer les étoffes, donne aux jeunes ouvrières le goût de l'économie et de l'épargne. Mais, pour cela, il faut qu'une légère cotisation soit exigée. M^{me} Despréaux, Secrétaire de l'Œuvre du Trousseau, a fait remarquer fort justement au Congrès de cette œuvre, en 1913, combien néfaste était en cette matière le principe de la gratuité, qui ne peut qu'éloigner et mettre en défiance l'élite des élèves.

L'enseignement ménager et la préparation du trousseau se pénètrent et se complètent tout à la fois l'un l'autre. Nous laissons la parole à M^{lle} Gahéry, qui, dans le Congrès ci-dessus mentionné, a exprimé, beaucoup mieux que nous ne saurions le faire, ces idées, en montrant le domaine respectif et l'utilité propre de ces deux institutions :

« En tant qu'œuvre éducative, le Trousseau a un but qui est inclus dans le but de l'Enseignement Ménager.

Le programme de celui-ci comporte en effet l'étude de la coupe et de la couture. Le Trousseau prend donc à son compte une part de la formation que comporte l'Enseignement Ménager. Il la prend à son compte pour la rendre plus pratique, plus utilitaire.

« ... La formation donnée par le Trousseau est plus sociale que celle de l'Enseignement Ménager, en ce sens qu'elle montre par un exemple pratique l'utilité de s'associer. S'associer, c'est toujours sacrifier une partie de son indépendance, c'est encourir certains risques, mais c'est un levier matériel et moral. L'achat en commun est une économie...

« Ainsi que nous l'avons signalé, l'Enseignement Ménager a une portée plus large que le Trousseau. Le Trousseau seul est bon, mais insuffisant. Il ne suffit pas de savoir tailler et coudre son linge ; il faut savoir le repriser, l'entretenir, le laver...

« Nous ne dirons pas..., parce que c'est une vérité évidente, qu'il ne suffit pas à une ménagère de savoir faire et entretenir son linge. Il est incontestable que, dans la gradation des besoins de l'humanité, le vêtement n'occupe que la deuxième ou troisième place, la première revenant de droit à la nourriture. C'est évidemment pour cela que les directrices de Trousseaux cherchent à organiser des cours ménagers pour les fillettes qu'elles ont su grouper dans leur association.

« Ici encore, nous ne nous arrêterons que sur une idée, sur un aspect de l'Enseignement Ménager qui nous paraît essentiel. Tandis que le Trousseau est un enseignement « spécial », l'Enseignement Ménager est un enseignement « général » ; or, si la spécialisation

est nécessaire pour obtenir sur un point un résultat plus précis et plus intensif, la formation générale reste toujours supérieure pour la formation intellectuelle, morale et pratique. Les hommes et les femmes de valeur sont ceux et celles qui savent embrasser plusieurs ordres d'idées, plusieurs genres d'activité ».

Ainsi, l'Enseignement Ménager et le Trousseau, combinés ensemble, sont de nature à former d'excellentes femmes d'intérieur, joignant à une réelle habileté manuelle une sérieuse connaissance de leurs futurs devoirs.

Pour donner une idée exacte de la mise en œuvre de la loi Astier, il faudrait maintenant insister sur la partie technique des cours créés en application de cette loi. Nous avons déjà émis l'opinion que ces cours, d'une importance capitale pour les jeunes gens, ne le sont pas au même degré pour les jeunes filles. De plus, cette question entraîne à sa suite celle de l'apprentissage et dépasserait singulièrement le cadre que nous nous sommes fixé. Bornons-nous à dire que les cours techniques seront infiniment variés suivant les professions et même suivant les régions. Mais, toujours, on devra étudier la composition, la provenance, etc.. des matières premières employées dans l'industrie envisagée. Il est évident que les cours du textile, où l'on pourra utilement expliquer le fonctionnement des machines les plus courantes, différeront profondément de ceux de la parfumerie, où ils se réduiront sans doute à quelques notions de chimie.

A Paris, l'Association Féminine pour l'Etude et l'Action Sociales (56 rue du Docteur-Blanche) a orga-

nisé dans certains quartiers, ainsi qu'à la *Parfumerie Roger et Gallet* de Levallois-Perret, des cours qui répondent entièrement au but de la loi Astier.

En guise de conclusion à cette étude sur l'instruction et l'éducation des jeunes ouvrières, nous nous inspirerons des vœux présentés par M. Villain, lors de l'intéressant Congrès de l'Enseignement Ménager tenu à Paris en avril 1922. Nous ne pouvons que préconiser avec lui l'organisation, dans les établissements industriels, d'un enseignement ménager attrayant et utile, complété par des cours professionnels, et la création d'un centre de documentation (1).

SECTION III. — Allocations à l'occasion du mariage et dots

Si la remise d'un trousseau apporte une aide pré-

(1) Voici le texte de ces vœux :

« 1° Il est à souhaiter, dans l'intérêt de la société et pour arriver à solutionner la crise économique et morale dans laquelle nous nous débattons :

a) que tout industriel occupant un certain nombre de jeunes filles organise pour elles une école ménagère et leur en facilite la fréquentation.

b) que tout établissement qui emploie un effectif important organise un enseignement ménager qui permette aux jeunes filles des ménages ouvriers de devenir de bonnes mères de famille.

2° Il faut dans les centres industriels rendre l'enseignement ménager attrayant et utile. Il faut par tous les moyens possibles gagner la confiance des familles et la bonne volonté des élèves.

3° Compléter l'enseignement ménager par des cours professionnels et utiliser les connaissances des jeunes filles sous ce rapport pour les mettre à même de gagner leur vie sur place et les soustraire à l'attrait des villes.

4° Créer un centre permanent de documentation sur toutes les choses de l'enseignement ménager ».

cieuse à la jeune fille qui va fonder un foyer, il existe une marque de la bienveillance patronale particulièrement appréciée aussi. Nous voulons parler des allocations données à l'occasion du mariage. Evidemment, ces primes en argent ne présentent pas un élément moralisateur, comme c'est le cas pour le Trousseau, mais elles peuvent couvrir une partie des dépenses causées par l'entrée en ménage ou constituer un embryon de capital. Il est vrai que, parfois, ces subventions sont très modiques (25 ou 30 francs) ; dès lors, elles tirent surtout leur valeur de la paternelle attention et du souci manifesté par l'industriel de s'associer aux joies de son personnel, de même qu'il le fera pour ses peines.

Dans certains cas, au contraire, les primes sont assez importantes, et servent à atténuer les premiers frais qu'à entraînés le mariage et l'établissement. Ainsi, la *Filature Lepoutre* à Roubaix alloue 200 francs ; la *Société Nouvelle des Raffineries de sucre de Saint-Louis* à Marseille, 250 francs ; la *Société Cotonnière de Saint-Etienne du Rouvray* (Seine-Inférieure), de 200 à 300 francs, suivant le degré de satisfaction donné par les jeunes orphelines ; la *Filature Thiriez* à Lille, 300 francs ; enfin, la *Distillerie de la Bénédictine* à Fécamp, 500 francs aux pensionnaires de l'orphelinat au moment de leur majorité.

Ces primes ne sont accordées souvent que si telle ou telle condition toute naturelle ou facile à remplir se trouve effectivement réalisée. C'est, par exemple, l'obligation d'avoir joint le mariage religieux au mariage civil ou encore le fait d'avoir régulièrement versé les cotisations à une caisse de secours. De plus, on exige

quelquefois — nous l'avons déjà mentionné — que la conduite de la bénéficiaire n'ait donné lieu à aucune critique grave ou même qu'elle ait été irréprochable. D'ordinaire, ces allocations sont versées aussi bien aux ouvriers qu'aux ouvrières, quand ils se marient, mais il arrive que cette faveur soit réservée aux jeunes filles : c'est alors surtout qu'on peut parler de constitution de dot.

Parmi les Etablissements où cette institution est en honneur, citons encore la *Parfumerie Roger et Gallet* à Levallois-Perret, la *Blanchisserie-Teinturerie Paul Lederlin*, à Thaon (Vosges), la *Maison Ph. Vrau et C^e* à Lille, *l'usine de conserves alimentaires Amieux Frères* à Nantes-Chantenay. Signalons enfin, à titre de renseignement, que les *Etablissements Kuhlmann* donnent à l'occasion du mariage une prime de 500 francs, mais seulement à leurs employés des deux sexes. Il est à souhaiter que cette générosité puisse être étendue un jour au personnel ouvrier.

SECTION IV. — Sports féminins.

De multiples occupations appellent à son foyer la femme mariée, lorsqu'elle a terminé son travail. Aussi nous semble-t-il que les sports féminins doivent être et sont d'ailleurs généralement l'apanage de la jeune fille, plus libre d'ordinaire de disposer de son temps. Lorsque celle-ci quitte l'atelier pour aller suivre les cours ménagers, c'est là une diversion intéressante et profitable, mais un peu austère, il faut l'avouer. Elle atten-

dra souvent avec quelque impatience une récréation où elle pourra donner libre cours à son activité physique, emplir d'air ses poumons, après avoir été enfermée toute la journée. Ces légitimes désirs seront satisfaits par les sports. On objectera qu'après une rude journée de labeur, l'ouvrière recherche le repos plus que le mouvement. Cette allégation peut être fort juste s'il s'agit de travaux particulièrement fatigants, qu'il faut accomplir debout. Mais les emplois féminins à l'usine sont loin d'être toujours de cette nature et se bornent souvent à certaines besognes qui, demandant surtout de l'attention et de l'adresse, n'exigent pas un grand effort physique. Du reste, la vie, l'entrain, l'exubérance sont de l'âge de ces jeunes travailleuses, et ont besoin de se manifester au dehors.

N'est-il pas à craindre toutefois que la complexion délicate des femmes se prête mal à un entraînement sportif et que le surmenage apparaisse vite, alors qu'on escomptait un agréable délassement ? Là encore, il faut faire une distinction : certains sports nous semblent devoir être réservés aux hommes. Nous n'ignorons pas que des équipes de foot-ball composées de femmes ont été formées. Qu'on nous permette néanmoins de trouver que ce n'est pas la place des ouvrières, appelées déjà par leur travail à fournir une certaine dépense d'énergie corporelle. Il en va de même pour les autres sports violents, comme la course à pied, et naturellement pour ceux dont la force est la base. Au contraire, certains sports sont relativement peu fatigants, si l'on n'en abuse pas : tels, par exemple, le basket-ball, le tennis, la natation.

Il est incontestable que la pratique des sports, qui développe chez les jeunes hommes l'endurance et la vigueur, leur fait acquérir de non moins précieuses qualités morales : l'esprit de solidarité et d'aide mutuelle, la discipline. Les jeunes filles, ne pratiquant pas les mêmes sports et consacrant d'ailleurs généralement moins de temps à leur entraînement, ne retireront pas au même degré de ceux auxquels elles se livrent ces bienfaits moraux, mais elles y gagneront cependant une camaraderie de bon aloi entre elles et peut-être un certain respect de l'autorité. De plus, elles passeront de façon saine et distrayante quelques-unes de leurs heures de liberté, loin des tentations de la ville. Nul doute qu'elles contractent « une assurance contre la maladie » par une gymnastique rationnelle ou des sports faciles : l'ensemble du corps se développera, alors que la répétition perpétuelle des mêmes mouvements à l'usine accroît exagérément certains muscles, souvent au détriment des autres.

Les sports se sont multipliés depuis quelques années, sous l'égide des municipalités, des patronages et aussi des industriels. Beaucoup de grosses entreprises, telles les *Fonderies Chappée et Fils* du Mans ou celles de *Rosières* (Cher), ont compris, surtout depuis l'introduction de la journée de huit heures, quelle immense ressource serait pour leurs jeunes ouvriers l'aménagement d'un bon terrain où ils pourraient prendre leurs ébats et se livrer à leur sport favori, le foot-ball. Des sociétés de tir avec stand, comme aux *Etablissements Schneider* du Creusot, d'éclaireurs ou de gymnastique, par exemple à la

Blanchisserie-Teinturerie de Thaon, ont été instituées. De beaux stades ont été créés aux *Etablissements Grammont* à Charvieu (Isère) et, en commun, par les industriels d'Arques-la-Bataille (Seine-Inférieure) (M. Thoumyre, briquettes et constructions mécaniques, M. Bourdelot, menuiserie mécanique, et la Société la Viscose, filature de soie artificielle), pour ne citer que ceux-là. Mais, en ce qui concerne les sports féminins, notre documentation est fort réduite et nous croyons que peu de patrons se sont préoccupés jusqu'à présent de cette question. C'est donc d'autant plus volontiers que nous citerons les exceptions dont nous avons connaissance.

Les *Tréfileries et Laminaires du Havre* mettent à la disposition des jeunes ouvrières des courts de tennis et un terrain pour le basket-ball. Celles-ci pratiquent du reste, d'une façon générale, tous les sports peu fatigants.

Egalement au Havre, les *Chantiers et Ateliers Augustin Normand* (constructions navales), qui possèdent deux terrains de sports et une salle de gymnastique, ont une section féminine dans leur Association Sportive. Nous ne faisons que la mentionner au passage, car elle ne comprend pas d'ouvrières, ces chantiers n'occupant que des hommes.

La Société Sportive des *Forges et Clouteries Réunies Lefort et C^{ie}* à Mohon (Ardenne) comporte aussi une section féminine. L'usine met à la disposition de cette Société un parc avec terrain de sports et de jeux, stade, salle de gymnastique, et une maison avec bibliothèque, salle de réunion, cantine, lavabo.

Les *Etablissements Renault* à Billancourt ont de même mis sur pied une organisation sportive grandiose. A proximité de cette vaste ruche qui n'occupe pas moins de dix-sept mille ouvriers (dont deux mille femmes), M. Renault s'est rendu acquéreur de l'île Séguin, placée dans une situation charmante entre Billancourt et Meudon, et il en laisse la jouissance à son personnel. Un canot automobile assure le passage de Billancourt et, l'été, c'est un lieu de promenade qu'affectionnent les familles ouvrières, qui viennent s'asseoir sous les ombrages ou cultiver leur petit jardin. Mais l'île Séguin est surtout le fief du « Club Olympique des Usines Renault », constitué en septembre 1917, dont les membres paient un droit d'admission de 1 franc, plus une cotisation annuelle de 12 francs, réduite à 6 francs pour les membres féminins et les enfants. Une caisse particulière est constituée en outre dans chaque section par le versement d'une cotisation variant suivant les besoins. Le Club, qui éprouve à juste titre une certaine fierté de ses nombreuses victoires dans les matches ou championnats, comporte plusieurs sections et les jeunes filles sont admises dans quelques-unes d'entre elles (culture physique, jeux et tennis, natation, aviron). Elles s'entraînent à la gymnastique, rament avec ensemble sur l'un des gracieux skiffs ou yoles que possède la Section Nautique, ou manient avec dextérité la raquette. Le garage où reposent les petits canots superposés les uns aux autres, le minuscule port caché sous un amas de verdure méritent vraiment une visite.

On voit que nombreuses et variées sont les institutions patronales en faveur des jeunes filles qui travaillent dans l'industrie. Mais toutes ces œuvres tendent à deux buts : en faire d'excellentes ouvrières, à l'esprit ouvert, jouissant d'une bonne santé, et les préparer à leur futur rôle de femmes d'intérieur.

CHAPITRE II

LA MÈRE

SECTION I. — Protection de l'ouvrière enceinte ou récemment accouchée

Le 5 décembre 1916, commençait à l'Académie de Médecine une discussion d'une portée considérable au double point de vue médical et social (1), qui devait aboutir au vote de vœux intéressants et à laquelle prirent part plusieurs des membres les plus éminents de l'illustre Compagnie. Le point de départ de ce débat fut une communication de M. Pinard sur « la protection de l'enfance pendant la deuxième année de guerre dans le camp retranché de Paris ». Le savant Professeur s'attache d'abord à retracer l'action bienfaisante de l'Office Central d'Assistance Maternelle et Infantile, dont le programme était le suivant :

« Pendant toute la durée de la guerre et dans toute l'étendue du Gouvernement Militaire de Paris, assurer à toute femme nécessiteuse en état de gestation ou ayant un enfant de moins de trois ans, la protection

(1) *Bulletin de l'Académie de Médecine*, 1916, p. 540, 1917, p. 26, 116, 185, 222, 260, 313, 354, ou *Bulletin de l'Inspection du Travail*, année 1917, p. 156.

sociale, légale et médicale à laquelle elle a droit dans une société civilisée. Faire en sorte que nulle femme ne soit oubliée et qu'aucun enfant ne soit ignoré. »

En multipliant les Maternités, en y créant des Permanences qui permettent de suivre et de conseiller les femmes enceintes ou récemment accouchées, en distribuant des secours aux plus indigentes d'entre elles, cet Office manifestait son action bienfaisante.

Pourtant, les statistiques de 1916, qui présentent des résultats moins cruellement tragiques que ceux d'avant-guerre, sont en régression manifeste sur les constatations faites en 1915.

Les chiffres ont parfois leur triste éloquence : donnons la parole à M. Pinard :

« D'après ces différents tableaux, il résulte que, pendant la deuxième année de guerre (1^{er} août 1915-1^{er} août 1916) :

« 1^o La mortalité, inférieure encore à ce qu'elle était avant la guerre, a augmenté pendant la deuxième année de guerre :

7,69 0/0, en 1914 ; 6,63 0/0, en 1915 ; 7,67 0/0, en 1916.

« 2^o Le nombre des enfants mis en nourrice hors Paris, qui avait subi une baisse si considérable pendant la première année de guerre, a augmenté dans la deuxième année de guerre, sans atteindre le chiffre de l'année qui a précédé la guerre :

31 0/0, en 1914 ; 13,35 0/0, en 1915 ; 22,32 0/0, en 1916.

« 3^o La mortalité maternelle puerpérale, inférieure

encore à ce qu'elle était avant la guerre, a augmenté pendant la deuxième année de guerre :

0,67 0/0, en 1914 ; 0,46 0/0, en 1915 ; 0,48 0/0, en 1916.

« 4° Le nombre des enfants abandonnés a augmenté et dépassé celui de l'année ayant précédé la guerre :

4,98 0/0, en 1914 ; 2,88 0/0, en 1915 ; 5,21 0/0, en 1916. »

De plus, le pourcentage des enfants nés avant terme, plus chétifs et moins résistants par conséquent, a été supérieur en 1916 à celui qui avait été constaté l'année précédente.

Devant ce triste bilan, comme devant l'abaissement de la natalité, dont la guerre est loin d'être l'unique cause, l'orateur jette un cri d'alarme. Pour lui, la grande coupable, c'est l'usine :

« Ce n'est point la Protection qui a faibli ou cessé, c'est la Protection qui a été abandonnée. D'où, absence de protection médicale pendant la gestation, augmentant la mortinatalité, travail excessif, surmenage augmentant le nombre des prématurés, sans compter les avortements.

De plus, beaucoup de mères, récemment accouchées, quittent les Maternités incomplètement rétablies, mettent leur enfant en nourrice, pour aller travailler dans les usines, compromettant ainsi leur santé et celle de leur enfant. Combien d'enfants meurent en nourrice ! ».

Le nombre d'ouvrières travaillant pour la Défense Nationale ayant considérablement augmenté dans la région parisienne au cours de la deuxième année de

guerre, les fâcheux résultats que dénonce la statistique s'expliquent tout naturellement, si l'on admet la théorie de M. Pinard.

Le 2 janvier 1917, M. Strauss combattait les conclusions de son collègue et s'attachait à démontrer, d'après des chiffres empruntés au Docteur Bonnaire, que l'usine n'était pas toujours une « tueuse d'enfants. » Il rappelait également ces paroles du célèbre accoucheur :

« Fermer la porte de l'usine à la femme enceinte, sous prétexte de préserver l'enfant à naître, ne manquerait pas d'aller à l'encontre du but poursuivi : quels risques ne courrait pas la grossesse du jour où il serait décrété qu'elle constitue un obstacle au gagne-pain ! »

M. Strauss mentionnait les efforts de certains industriels de Paris ou des environs pour améliorer, d'accord avec le Ministre de l'Armement, la situation de la femme enceinte et de la mère nourrice employée à l'usine. Et, dans une belle envolée, il s'écriait :

« ...Il n'est pas en notre pouvoir de modeler une civilisation au gré de nos sentiments et de nos désirs. Ce qui dépend de nous, c'est de ne pas laisser subsister ce que le grand Michelet considérait comme un antagonisme irréductible entre le travail et le foyer.

« Eh bien ! Messieurs, c'est à nous, demain, pour l'après-guerre, quand le déficit de main-d'œuvre masculine sera encore plus considérable, plus émouvant et plus douloureux, à ne rien négliger pour que la femme qui nous apporte sa contribution précieuse et indispensable à la vitalité du Pays, soit protégée

dans sa maternité et ménagée comme puissance de race. »

Le Professeur Pinard n'en maintint pas moins son opinion, étayée sur sa haute expérience et ses observations personnelles, et il proposa même d'adresser aux Pouvoirs Publics le vœu suivant, qui répondait aux craintes exprimées par le Docteur Bonnaire, concernant la suppression du salaire :

« Considérant d'une part :

« Que la natalité, déjà si faible depuis longtemps, a subi, par le fait de la guerre, une diminution terriblement menaçante ;

« Que le petit nombre des naissances constituant le plus grand péril pour l'avenir de notre race, est exclusivement le résultat de la volonté ;

« Considérant d'autre part :

« Que nombreuses sont les femmes en état de gestation qui n'ont d'autres ressources pour vivre que leur travail ; que celui-ci, lorsqu'il est intensif ou s'exerce dans de mauvaises conditions hygiéniques, détermine fréquemment des accidents chez les mères et les enfants et surtout des naissances prématurées, soit avant, soit après la viabilité ;

« Que nombreuses sont les mères qui, après la naissance de leur enfant, sont obligées, par manque de ressources, de s'en séparer, soit par l'abandon, soit par la mise en nourrice ;

« Que tous les secours légaux ou autres dont elles peuvent bénéficier jusqu'à l'heure actuelle, sont absolument insuffisants pour permettre à une mère nour-

rice de vivre dans les conditions nécessaires à son état de santé et à celui de son enfant ;

« Dans le but :

« 1^o D'accroître la natalité ;

« 2^o De diminuer le nombre des avortements ;

« 3^o De permettre à toute mère en état de gestation de vivre dans les conditions assurant le maintien de sa santé et le développement normal de son enfant ;

« 4^o De donner à toute femme la possibilité d'être la nourrice de son enfant ;

« L'Académie de Médecine adresse aux Pouvoirs Publics en vue de la sauvegarde de la race, menacée aujourd'hui plus que jamais, les vœux suivants :

« Que des mesures soient prises immédiatement :

« 1^o Pour interdire en France le travail dans les usines à toute femme, soit en état de gestation, soit allaitant son enfant, soit accouchée depuis moins de six mois ;

« 2^o Pour que toute femme française, en état de gestation, ou allaitant son enfant âgé de moins d'un an, reçoive, sur sa demande, une allocation journalière de cinq francs. »

Deux conceptions très différentes s'affrontaient donc : d'une part, interdiction à la femme enceinte, accouchée depuis moins de six mois ou nourrice, de travailler à l'usine ; d'autre part, liberté laissée à la femme se trouvant dans les conditions précédentes (sous réserve, bien entendu, des dispositions de la loi du 17 juin 1913), avec bénéfice d'une protection et d'une surveillance aussi effectives que possible. Nous retrouvons sur une moins vaste échelle, puisqu'ici il est question seulement de l'ouvrière qui sera prochainement mère ou

qui vient de l'être, les deux thèses sur la présence de la femme à l'atelier qui ont été exposées au début de cette étude. Il était intéressant de savoir quelle serait à ce sujet l'opinion de la majorité des membres de l'Académie de Médecine.

Une Commission fut choisie le 2 janvier 1917. M. Doleris, nommé rapporteur, montra d'abord que les deux théories, divergentes quant aux remèdes à appliquer, sont « convergentes sur le point essentiel : l'existence du mal, la diminution de la natalité et ses contingences relativement à l'insuffisance de la protection infantile, ... la nécessité impérieuse d'opposer au mal un remède prompt et efficace. »

Les indemnités proposées par M. Pinard auraient coûté annuellement plus d'un milliard ; il est donc à peu près certain que le législateur, effrayé de la dépense, eut fait mauvais accueil à la demande.

Pourtant, il était urgent d'agir :

« L'usine de guerre, sans contredit, du fait de l'intensité même du travail, paraît constituer un milieu susceptible de danger, à certains égards, pour toute femme ; à plus forte raison, pour la femme enceinte et pour celle qui allaite.

« Il suffit de mentionner le contact permanent avec de puissantes machines, le travail pénible de la fabrication et du transport des obus, les effets toxiques de certaines manipulations, nécessitées par la pyrotechnie moderne, le séjour prolongé dans des locaux surchauffés ou insalubres, le travail excessif et prolongé pendant toute une journée ou toute une nuit..., pour mettre en relief les périls possibles engendrés par un

genre de labeur auquel la femme n'était pas habituée jusqu'ici.

« Il est cependant des catégories de travaux qui peuvent être autorisés même pendant la grossesse et l'allaitement ; il est, par contre, des phases de la grossesse qui réclament la suppression de tout effort mécanique continu, même modéré ; il en est une enfin, la phase terminale des quatre ou cinq dernières semaines, qui doit imposer le repos complet et l'abstention de tout travail physique. »

Il ressort de cette citation que le rapport visait « la protection maternelle et infantile » dans les seules usines de guerre. Mais on verra que le texte finalement adopté par l'Académie concerne « les femmes enceintes et mères nourrices, occupées dans les usines et plus particulièrement dans les usines de guerre ». C'est grâce à l'intervention de M. M. Bar et Vaillard que cette heureuse modification fut introduite, au cours de la discussion des articles.

Le rapport très circonspect de M. Doléris nous semble donner une appréciation si juste des deux thèses en présence et des conclusions qu'on en peut tirer que nous tenons à reproduire encore ce passage :

« M. Pinard... a insisté sur l'importance capitale du repos pendant la grossesse au point de vue spécial du développement de l'enfant.

« Son exposé devant l'Académie et la Commission apporte la preuve que les grossesses de la deuxième année de guerre ont occasionné un surcroît d'avortements et d'accouchements prématurés ; que le poids

moyen des enfants venus à terme est descendu au-dessous de la normale. Ce sont là des faits.

« M. Strauss, par contre, a invoqué une autre statistique, en vue d'atténuer la portée de l'objection. Cette statistique ne s'étend, il est vrai, que sur une période de cinquante-et-un jours, du 10 novembre au 31 décembre dernier. Elle comprend seulement soixante-trois accouchées, provenant d'usines à munitions ; l'auteur, M. le Docteur Bonnaire, en déduit, à l'aide des chiffres, la conclusion que le poids et le développement de l'enfant ne paraissent pas avoir été influencés par le travail de l'usine. Mais il concède qu'on ne peut baser une déduction absolue sur un chiffre aussi restreint.

« Acceptons, dès lors, qu'il y a un fonds de fâcheuse réalité dans l'assertion de M. Pinard, dont l'observation porte sur une année entière.

« Considérons toutefois que la situation n'est pas générale et qu'elle doit se modifier avantageusement grâce à l'effet des prescriptions restrictives contenues dans les articles précédents ».

Les mesures préconisées dans ces articles qu'on trouvera plus loin *in extenso* sont la généralisation du repos de quatre semaines avant l'accouchement prévu facultativement par la loi du 17 juin 1913, la mutation d'emploi et même l'interdiction de travail à la femme enceinte si le médecin le juge nécessaire. Mais l'ouvrière devra être indemnisée des pertes de salaire qu'elle sera forcée de subir de ce fait :

«... Si la restriction ou la suppression du travail féminin, pendant la grossesse ou l'allaitement, répondent

à des nécessités, la compensation insuffisante du salaire journalier correspondrait à une véritable prime d'encouragement octroyée à la suppression de la grossesse et à l'abandon de l'enfant. Enfin..., seul le maintien assuré d'avantages pécuniaires à peu près équivalents au salaire, ce que la Commission considère comme une équitable compensation de ce salaire, est susceptible non seulement de retenir certaines ouvrières dans le devoir complet imposé par la maternité, mais aussi de les encourager dans la voie de l'acceptation délibérée, joyeuse de ce devoir sacré ».

En conséquence, la Commission estimait que l'indemnité journalière de 5 francs réclamée par M. Pinard n'avait rien d'excessif; mais, en demandant un repos obligatoire de deux mois à la place des douze mois proposés par lui, la dépense qui incomberait annuellement à l'Etat ne se chiffrerait plus que par millions, au lieu d'atteindre le milliard.

Malgré une éloquente plaidoirie du Professeur Richet en vue de faire payer le « milliard de la repopulation » « par les familles qui n'ont pas d'enfants... pour aider les familles qui ont des enfants », malgré un énergique et ultime avertissement de M. Pinard « que tout travail intensif, tout surmenage est nocif, pour la mère et l'enfant, chez une femme en état de gestation », l'Académie, le 6 mars 1917, refusait, par vingt voix contre quatorze, de s'approprier les vœux que tous deux avaient présentés. Dans la séance suivante, elle adoptait à l'unanimité ceux qui avaient été élaborés par la Commission et qui tendaient, pour les femmes enceintes et les mères nourrices, à la suppression du

travail de nuit et de tout emploi de nature à préjudicier à leur santé, à l'obligation du repos durant les quatre semaines précédant l'accouchement, à l'organisation de consultations d'hygiène, à la surveillance par une superintendante d'usine, aux facilités pour l'allaitement, à l'attribution d'indemnités compensant la diminution ou la suppression du salaire, à la création de garderies d'enfants (1).

(1) Voici la teneur de ces vœux :

« L'Académie de Médecine,

Considérant que l'extension de la main-d'œuvre féminine dans les usines, et plus particulièrement dans les usines de guerre, constituerait un grave danger de dépopulation si l'ouvrière enceinte et la femme qui allaite son enfant n'étaient pas suffisamment et immédiatement protégées,

Emet les vœux suivants :

I — Les femmes enceintes et les mères nourrices, occupées dans les usines et plus particulièrement dans les usines de guerre, ne doivent être affectées qu'à des emplois exigeant un EFFORT MODÉRÉ dans la forme et dans la durée.

Tout genre d'occupation, exposant au traumatisme lent ou brusque, pouvant entraîner la fatigue, un sommeil insuffisant, doit leur être interdit : le système de la demi-journée, avec le maximum de six heures, doit leur être préférablement appliqué.

Elles doivent être entièrement affranchies du travail de nuit.

Elles seront exclues de tout emploi qui, par son caractère nocif, toxique, antihygiénique, serait de nature à risquer de porter atteinte à leur santé, et, par là, compromettre la grossesse ou l'allaitement.

II — Le repos facultatif, pour la durée approximative des quatre semaines précédant l'accouchement, prévu par la loi du 17 juin 1913, sera rendu obligatoire pour les ouvrières des usines de guerre.

III — Des consultations d'hygiène féminine et infantile, dirigées par un docteur en médecine, seront mises à la disposition des ouvrières en vue de leur fournir les conseils et les renseignements appropriés.

Le médecin chargé du service aura la faculté d'indiquer la nécessité d'une MUTATION D'EMPLOI, la modération et même l'interdiction du travail à toute femme enceinte ou nourrice, lorsqu'il estimera que son maintien à l'usine peut compromettre sa santé ou la vie de l'enfant.

Pour assurer aux femmes travaillant dans les usines et plus particulièrement dans les usines de guerre, les bénéfices de l'hygiène toute

Ainsi, l'Académie de Médecine, à la suite de ces mémorables débats, n'a pas cru possible ni nécessaire de demander l'interdiction du travail d'usine pour toute femme enceinte ou mère nourrice. Il est douteux en effet que le Parlement eut jamais consenti à ratifier pareille proposition. Mais l'Académie s'est montrée très catégorique pour réclamer des mesures sérieuses de protection.

Les vœux, transmis au législateur, ont très certainement inspiré à celui-ci la rédaction et le vote de la loi du 5 août 1917 sur les chambres d'allaitement.

Mais ils ont trouvé un écho ailleurs qu'à la tribune du Parlement, et nous allons examiner à présent de quelle façon beaucoup d'industriels ont soit devancé, soit suivi les conseils de l'Académie pour protéger les ouvrières dans leur maternité.

spéciale que leur sexe exige, un agent féminin supérieur, intermédiaire entre les cadres masculins des ateliers et l'ouvrière, est indispensable.

La superintendante d'usine, qui remplit ce rôle dans l'industrie anglaise, doit avoir son équivalent dans l'industrie française.

IV — Dans le but de favoriser l'allaitement maternel, des mesures seront imposées dans les usines et plus particulièrement dans les usines de guerre, pour permettre aux mères d'allaiter leur enfant, dans des conditions hygiéniques rigoureuses, au cours de leur période de travail.

Dans le même objet, des primes seront accordées aux mères travaillant dans les usines, qui accompliront leurs devoirs de nourrices.

V — La femme enceinte et la nourrice, obligées par leur état de changer d'emploi, de réduire ou de cesser leur travail, recevront une indemnité compensant la diminution ou la suppression de leur salaire.

Les dépenses résultant de la disposition ci-dessus seront assurées par un organisme de prévoyance et d'assurance, sous la responsabilité de l'Etat.

VI — En outre des chambres d'allaitement, l'Administration devra provoquer la création de garderies d'enfants, partout où la nécessité en apparaîtra ».

Quelques mots d'abord, à titre rétrospectif, sur les usines de guerre.

Le Ministre de l'Armement, M. Albert Thomas, dont la sollicitude se multiplia pour améliorer le sort des femmes employées dans ces usines, rédigea le 1^{er} juillet 1917 une importante Circulaire, véritable charte les concernant. Il demandait aux Directeurs des Etablissements de l'Artillerie et des Poudres de s'inspirer des avis du Comité du Travail Féminin, pris en séance du 18 décembre 1916 et ainsi conçus :

« 1^o La grossesse doit conférer le droit à la mutation d'emploi lorsque le travail antécédent ne répond pas aux exigences d'hygiène ci-dessous formulées ;

« 2^o Le travail prolongé par heures supplémentaires doit, comme le travail de nuit, être interdit ;

« 3^o Parmi les régimes de travail usités à cette heure, celui des trois-huit est le plus favorable. Le travail de jour, à demi-temps, serait meilleur ;

« 4^o Le travail debout avec immobilité doit être prohibé. La femme enceinte doit être occupée en station assise continue ou prédominante ;

« 5^o Les modalités d'emploi comportant :

a) Le travail de force exigeant la mise en jeu de l'effort physiologique ;

b) Des attitudes des membres et du tronc dangereuses pour l'intégrité de la grossesse ;

c) L'ébranlement de tout le corps, et spécialement de l'abdomen, par chocs, saccades et trépidations, doivent être interdites ;

« 6^o Le repos légal, autorisé pour les quatre semaines précédant l'accouchement, doit être imposé à l'ou-

rière des usines de guerre. Il peut, sur la prescription médicale, lui être attribué dès avant le neuvième mois de la grossesse. Dans les mêmes conditions, la durée du repos peut être prolongée au delà des quatre semaines qui suivent l'accouchement ;

« 7^o Toutes les mesures prises pour améliorer les conditions du travail de la femme en état de grossesse constatée, ne doivent entraîner aucune réduction ou suppression de salaire ;

« 8^o Des consultations périodiques d'hygiène féminine doivent être assurées, soit par le médecin, soit sous le contrôle du médecin par une sage-femme, dans tous les établissements consacrés à la fabrication des munitions ».

On remarquera que les desiderata formulés par le Comité du Travail Féminin ont eu une influence certaine sur ceux de l'Académie de Médecine.

A titre d'exemple et de modèle d'usine de guerre, où les avis énoncés ci-dessus étaient passés dans la pratique, nous citerons l'atelier de chargement des Gravanches à Clermont-Ferrand, sur lequel existe une intéressante communication de M. le Médecin-Major Roux (1). Voici les avantages qui étaient concédés aux ouvrières enceintes :

« 1^o Elles sont toutes affectées aux équipes du travail de jour ;

« 2^o Dans chaque atelier, les postes assis les moins pénibles leur sont réservés ;

(1) Séance du Comité du Travail Féminin du 11 janvier 1918 (voir *Bulletin des Usines de Guerre* du 15 avril 1918).

« 3° Pour leur éviter l'encombrement des tramways aux heures d'ouverture des ateliers, elles ont été autorisées à prendre le travail une demi-heure après les autres ;

« 4° Afin d'éviter que l'attribution qui leur est faite des postes les moins pénibles n'entraîne pour elles une diminution de salaire, il a été établi un système de primes spéciales leur conservant dans les nouveaux postes le salaire qu'elles touchaient avant la constatation de leur état de gravidité ;

« 5° Enfin, leur inscription sur le registre du médecin-chef leur donne toutes facilités pour venir le trouver aussi souvent qu'elles le désirent, et obtenir de lui, dans une large mesure, les soins et le repos nécessaires. »

Nous attirons tout particulièrement l'attention sur la mesure prise aux Gravanches dans le but d'éviter aux femmes enceintes la prise d'assaut d'un tramway bondé. Cette forme de protection devrait être adoptée dans toutes les usines.

M. Hébert (1) montre que, vers la fin de la guerre, les ouvrières des usines de munitions bénéficiaient d'un congé payé de deux mois au moment des couches (salaire entier pendant quatre semaines, demi-salaire pendant les quatre autres semaines), à condition d'être employées depuis plus de trois mois dans l'établissement. Une prolongation indéterminée de repos pouvait en outre être accordée sur prescription médicale. Des conditions particulièrement avantageuses

(1) Thèse de Doctorat en Médecine. Paris 1919.

étaient faites aux ouvrières des ateliers de chargement de Clermont-Ferrand, où elles touchaient plein salaire durant deux mois et moitié du salaire, à titre d'indemnité, pendant le ou les mois de prolongation.

M. le Professeur Bué, dans son rapport sur la Protection de la Maternité Ouvrière, présenté au Comité du Travail Féminin et souvent cité, a dit : « Une conclusion intéressante nous a semblé pouvoir être dégagée, à savoir que, dans les régions où il y a le plus d'œuvres de protection de l'enfance, le pourcentage de la natalité est plus élevé parmi les ouvrières : 2 0/0 en moyenne là où rien n'existe, 4 et 5 0/0 là où les institutions sont plus développées, voire même 13 0/0 à l'atelier de chargement des Gravanches ». Rien d'étonnant à ce que cette usine, où les femmes enceintes se sentaient aidées et soutenues, ait vu s'accroître les acceptations volontaires de maternité. N'est-ce pas là un résultat encourageant pour ceux qui s'intéressent aux œuvres sociales de cette nature ?

On peut déduire des vœux formulés par les hautes autorités dont il a été question, qu'indépendamment de l'absence du travail de nuit et de la préférence donnée au travail à demi-temps — sujets dont nous ne parlerons pas —, trois mesures principales sont vivement désirables pour l'ouvrière enceinte :

1^o Emploi peu fatigant ;

2^o Consultations médicales assurées ;

3^o Repos d'un mois avant les couches, sans qu'il en résulte une diminution de salaire.

Nous nous efforcerons de passer successivement en revue ces trois aspects de la protection maternelle dans

l'état actuel de l'industrie française, en insistant principalement sur le troisième point.

Le Docteur Bonnaire a magistralement exposé les dangers qui peuvent résulter pour la femme enceinte de certains travaux exigeant des positions fatigantes (1). Il distingue trois « attitudes professionnelles », répondant aux stations : « 1^o verticale avec immobilité ; 2^o verticale avec locomotion ; 3^o assise ». Et le regretté médecin poursuivait ainsi : « L'attitude debout continuelle avec immobilité est invariablement défavorable pour la femme grosse... La femme qui reste debout sans bouger devient de bonne heure une impotente... Moins pénible, quoique ne mettant pas à l'abri de la fatigue, est la station debout avec locomotion. L'exercice de la marche, en dehors de l'excès, entretient la souplesse du corps grâce au massage intime des tissus et à la stimulation de la circulation veineuse que détermine le jeu contractile des muscles. Souvent, la femme demeurée longtemps debout et immobile éprouve plus de délassement à faire quelques pas qu'à s'asseoir. — Des trois attitudes, celle qui répond le mieux aux exigences de l'hygiène professionnelle de la femme enceinte est la station assise, surtout quand la marche vient l'interrompre de temps à autre. Parmi les occupations qui sont offertes à l'usine, celles qui comportent le travail assis sont assez nombreuses et variées pour que la bonne volonté des employeurs trouve aisément à assurer une mutation d'emploi à l'ouvrière gravide ».

(1) Rapport fait à la séance du Comité du Travail Féminin du 10 décembre 1916.

En prononçant ces derniers mots, la pensée du Docteur Bonnaire s'attachait aux usines de guerre. Mais beaucoup d'employeurs, avant ou depuis les années terribles, ont compris qu'il était vraiment inhumain de traiter sans ménagements la femme enceinte. Dans un grand nombre d'usines (par exemple les *Tréfileries et Laminoirs du Havre*, les *Etablissements Michelin* à Clermont-Ferrand), il suffit que la femme déclare son état, avec certificat médical à l'appui, pour qu'une mutation d'emploi ait lieu d'office en sa faveur. D'autres fois, on attend que l'ouvrière en fasse la demande, ou bien on la laisse libre d'accepter ou non son changement. Elle refusera parfois, car, malheureusement, presque partout, autant que nous pouvons le croire, la mutation d'emploi correspond dans ce cas à une réduction de salaire. Le travail, étant plus facile, est moins rétribué. De plus, lorsqu'elle est payée aux pièces, la femme en état de grossesse, dont les mouvements sont plus lents, verra automatiquement son gain diminuer, ceci d'ailleurs même en dehors de toute mutation d'emploi. Il faudrait que l'on pût, dans ces circonstances, assurer à l'ouvrière un salaire minimum, calculé sur ce qu'elle touche en temps normal. Sans doute, ce serait un sacrifice assez lourd pour les patrons, mais nous verrons que leur générosité accorde souvent, au moment des couches, des subventions qui représentent des charges autrement dispendieuses.

Il est très utile également que la femme enceinte soit l'objet d'une surveillance médicale attentive et qu'un docteur puisse lui donner fréquemment des con-

seils sur les soins et précautions que nécessite son état. On objectera qu'il existe dans un grand nombre de villes des consultations municipales gratuites : mais le local où elles ont lieu est souvent éloigné de l'usine et il est difficile à l'ouvrière d'obtenir la permission de quitter l'atelier pendant un espace de temps suffisant pour s'y rendre et attendre son tour. Parfois, il est vrai, les industriels s'entendent avec le Directeur de l'hôpital ou de la Maternité pour qu'on fasse passer les travailleuses avant les autres, en avançant par exemple à leur intention l'heure de la visite médicale : c'est ce qui se pratique notamment à Seclin (Nord). Mais il semble bien qu'il y ait intérêt à rapprocher le plus possible de l'atelier ces consultations : c'est pourquoi quelques trop rares industriels en ont organisé dans leur usine. On peut citer les *Etablissements Frænkel, Blin et Blin*, à Elbeuf, et *Bessonneau*, à Angers. — A la *Manufacture Veuve Albert Chabrat*, à Bordeaux, une consultation gratuite a lieu tous les jeudis à la crèche de l'usine pour les ouvrières et même les femmes du quartier, lorsqu'elles sont enceintes. — « Dans les *Usines Michelin*, de Clermont-Ferrand, la consultation médicale est réservée deux fois par semaine aux femmes enceintes. Celles-ci passent dans le bureau de la Surintendante, qui leur expose les avantages du repos avant les couches, de l'allaitement maternel et leur montre à chacune la chambre d'allaitement ». (1) La « Natalité Lyon-

(1) Compte Rendu général du Congrès des Institutions d'Assistance et d'Hygiène Sociales (1^{er} au 7 juillet 1921), p. 174 (rapport de M^{me} le Dr Mulon).

naïse », œuvre patronale, a aussi récemment organisé des consultations de grossesse.

M^{me} la Doctoresse Mulon, qui a fait, le 5 juillet 1921, au Congrès des Institutions d'Assistance et d'Hygiène Sociales, un remarquable rapport sur les œuvres de cette nature, présente d'abord, comme l'avait fait le Professeur Pinard, les navrantes statistiques de mortinatalité :

« Entre 1870 et 1913, nous avons perdu chaque année en moyenne 41.128 enfants mort-nés ». Pendant cette période, le chiffre s'est élevé en France à 1.836.184 ; ainsi, comme le remarque M^{me} Mulon, la mortinatalité durant quarante-trois ans a dépassé l'effroyable hécatombe de la dernière guerre !

Devant une si navrante constatation, il faut agir, et la compétente doctoresse voit un remède efficace dans les consultations pré-natales :

« Si elles étaient généralisées et bien faites, ces consultations, non seulement diminueraient le chiffre des mort-nés et celui des débiles, mais elles augmenteraient très vraisemblablement le nombre des naissances en luttant contre l'avortement.

« ... Quantité de femmes grosses seraient préservées contre les suggestions du désespoir si elles savaient où être amicalement suivies et conseillées, où aller demander un avis à la fois médical et social, où être soignées, pour être sûres de mettre au monde un enfant vigoureux, où apprendre les lois, les œuvres charitables qui leur apporteront une aide.

« ... Enfin, point des plus importants, ces consultations pré-natales, si elles étaient bien faites et com-

plétées par la visite à domicile, commenceraient l'éducation de puériculture des mères. C'est dès ce moment qu'il serait si utile de les mettre en garde contre le danger mortel de l'envoi en nourrice, de leur faire connaître la supériorité de l'allaitement maternel, les lois, les œuvres d'assistance qui les y peuvent aider ».

On voit la portée immense que des consultations de grossesse intelligemment comprises peuvent avoir. Aussi faut-il souhaiter à cette institution une large diffusion, tant dans toutes les Maternités que dans les usines.

Mais la surveillance médicale la plus minutieuse est insuffisante si elle n'est pas accompagnée de toute cessation de travail durant la dernière période de la grossesse. Nous nous sommes longuement étendu sur les discussions de l'Académie de Médecine, où l'accord a été unanime pour reconnaître qu'un repos minimum de huit semaines au moment des couches était nécessaire. Cet appel a été entendu d'une notable partie du patronat, plus ou moins déjà gagné à la cause. Nous allons donner quelques exemples de congés payés par les industriels.

Dans les usines de la *Compagnie générale d'Electricité*, ainsi qu'à la *Compagnie des Lampes d'Ivry* (qui en dépendait autrefois), on donne pendant vingt-huit jours de généreuses indemnités journalières de 8 francs, mais ces indemnités ne commencent à courir qu'après les couches.

La *Compagnie d'Applications Mécaniques d'Ivry* (Seine) paie salaire entier pendant un mois (quinze jours avant, quinze jours après la délivrance).

A la *Filature Thiriez* (Lille), le repos obligatoire est de six semaines, avec une allocation quotidienne de 2 fr. 40, qui peut être servie pendant six nouvelles semaines, si l'ouvrière désire rester plus longtemps chez elle. Même congé accordé par les *Etablissements Bertel* (Filatures de Coton) à Sotteville-les-Rouen, avant et après l'accouchement : à la naissance du premier enfant, on verse le quart du salaire, à celle du second, la moitié, à celle du troisième enfant et des suivants, le salaire intégral. Ce procédé est un moyen d'encouragement pour les familles nombreuses original et intéressant. Les *Forges J. J. Carnaud* à Basse-Indre (Loire-Inférieure) octroient également un repos de six semaines (dont quinze jours avant l'époque probable de la délivrance), avec salaire entier.

Nous en arrivons aux Etablissements qui se conforment aux désirs exprimés par l'Académie de Médecine, en accordant un congé d'un mois avec indemnités avant les couches, sans préjudice naturellement du repos d'un mois après l'accouchement exigé par la loi du 17 juin 1913. Citons dans cette catégorie la *Fabrique de Draps Blin et Blin* à Elbeuf (Seine-Inférieure), qui donne une prime de 50 francs pour chacun des deux mois, la *Fabrique de Conserves Alimentaires Amieux Frères* à Nantes-Chantenay (1 franc par jour), les *Etablissements Kuhlmann*, où le salaire intégral est payé pendant le premier mois et le demi-salaire pendant le deuxième mois. A la *Parfumerie Roger et Gallet*, Levallois-Perret (Seine), l'ouvrière pourra s'absenter, à l'occasion de ses couches, pendant huit semaines : « Toute femme mariée ayant plus d'un an

de présence... recevra une indemnité de 75 francs ; si elle a deux ans de présence, elle recevra 100 francs ; l'indemnité s'augmentera de 10 francs par année de présence, jusqu'à concurrence de 150 francs. Lorsqu'une mère sera malade et ne pourra reprendre son travail quatre semaines après la naissance de l'enfant, elle aura droit, en présentant un certificat du médecin de l'Usine, à l'indemnité de maladie » (1). Cette indemnité journalière est de 3 fr. 50 pour les ouvrières ayant moins de six ans de présence dans la maison et de 5 francs pour les autres. — « *Les Successeurs d'Albert Godde Bedin et Cie* » (Tissage mécanique) à Amplepuis et Tarare (Rhône) permettent à toute ouvrière enceinte de prendre à sa volonté un congé de deux mois au moment de la naissance. Les ouvrières à la journée toucheront intégralement leur salaire et, pour celles qui sont aux pièces, l'appointement sera établi sur la moyenne des six derniers mois.

Enfin, dans quelques grandes entreprises, on s'est montré particulièrement généreux en allongeant d'un mois la période de repos après les couches, ce qui fait ainsi un congé avec allocations de trois mois. A la *Manufacture de brosses Dupont* à Beauvais, le demi-salaire est accordé durant ce temps. Aux *Tréfileries et Laminoirs du Havre*, la gratification est de 150 francs par mois. A la *Société Alsacienne de Filature et de Tissage de Jute*, Bischwiller (Bas-Rhin), une Caisse des Malades (2) paie 60 0/0 des salaires pendant une

(1) Règlement Intérieur de la Parfumerie Roger et Gallet.

(2) Renvoi à la p. 32 pour les indications sommaires concernant le fonctionnement de ces caisses en Alsace et en Lorraine.

durée de huit semaines, ce qui représente pour chaque jour ouvrable environ 5 francs. Les dimanches et fêtes ne sont pas payés. L'usine prend à sa charge cette même indemnité pendant quatre autres semaines. Les allocations les plus fortes, à notre connaissance, sont versées par les *Etablissements Réunis* à Vienne, qui donnent durant les trois mois la totalité du salaire.

Pour éviter le renouvellement d'abus qui s'étaient produits, plusieurs des Etablissements dont nous venons de parler ont décidé que bénéficieraient seules des primes les ouvrières ayant un an de présence au moment de la naissance de l'enfant. On exige aussi quelquefois l'affiliation à une Société de Secours Mutuels ou à une Mutualité Maternelle (*Maison Amieux*) : les secours versés par cette association complètent ainsi ceux qu'accorde le patron, en se cumulant avec eux ; c'est, de plus, une excellente manière d'encourager à la prévoyance. Enfin, il est bien entendu que la femme doit prendre tout le repos et les précautions réclamés par son état : parfois, on spécifie que c'est une condition sine quâ non pour la remise des allocations.

Dans le Rhône, s'est créée une institution très intéressante, la « Natalité Lyonnaise », fondée par les industriels de Lyon, sous l'égide de la municipalité. Nous exposerons avec quelque détail dans la section suivante le fonctionnement de cette œuvre, destinée principalement à favoriser l'allaitement maternel. Mais nous tenions à signaler dès maintenant l'aide précieuse qu'elle apporte aux femmes enceintes dans le

dernier mois de leur grossesse, ainsi qu'aux nouvelles accouchées.

A côté des congés payés, il faut mentionner les primes de naissance accordées par un grand nombre d'industriels, qui atteignent parfois jusqu'à 250 francs et viennent, dans certains cas, s'ajouter aux indemnités dont nous avons parlé. Ces primes sont l'un des services nécessaires de toute Caisse d'Allocations Familiales. Mais, alors, elles sont payées au même taux au moment de la naissance d'un enfant, que ce soit le mari ou la femme qui soit employé à l'usine. Ce n'est donc pas, en général, une gratification réservée exclusivement à l'ouvrière, et c'est pourquoi nous ne nous étendrons pas sur cette question.

Il faut encore signaler trois autres formes sous lesquelles peut se manifester l'assistance patronale en faveur des ouvrières qui vont être mères : il s'agit de la distribution d'une layette, des soins d'un médecin ou d'une sage-femme, enfin de l'admission dans une maternité fondée par l'industriel.

La *Parfumerie Roger et Gallet* (Levallois-Perret), comme la *Société des Hauts-Fourneaux, Forges et Aciéries de Pompey* (Meurthe-et-Moselle), donne à la naissance de chaque enfant une layette. De même, la *Fabrique de Conserves Amieux Frères* à Nantes-Chantenay en distribue de très complètes, se composant de quatre chemises, quatre brassières, deux langes de laine, huit couches, une robe longue, un manteau à capuchon, trois fichus, deux paires de bas, deux paires de chaussons. A la *Filature Thiriez*, de Lille, la mère, pour avoir droit à toucher une layette, doit travailler

depuis six mois dans l'établissement. On exige en outre qu'elle soit mariée, excellente façon de marquer par un point de détail la supériorité de la famille légitime. Mais, pour tous les avantages importants (congés payés, primes de toute nature, droit pour l'enfant à la chambre d'allaitement, etc...), il semble bien qu'il faille montrer une bienveillance à peu près égale pour toutes les maternités — soient-elles même condamnables au point de vue moral —, sous peine de pousser les filles-mères au désespoir et... au crime. — A la *Filature Ph. Vrau et C^{ie}*, également à Lille, la Corporation (association à but moral et religieux) remet aux ouvrières qui en font partie une layette pour le nouveau-né. Même distribution à toute travailleuse à la *Fabrique de Draps Blin et Blin* (Elbeuf), où, de plus, chaque enfant reçoit deux fois par an, le 1^{er} juillet et à Noël, une robe en tricot, une coiffure, des chaussures et des bas. Nous signalons de même, par analogie — bien que ceci s'écarte un peu de notre sujet — qu'à la *Compagnie des Lampes d'Ivry* (Seine), un arbre de Noël a lieu chaque année, où l'on donne non seulement un jouet, mais des vêtements pour l'enfant, presque l'habillement complet, d'une valeur de 150 francs environ.

Les *Forges et Aciéries de Pompey*, ainsi que la *Manufacture Dupont* à Beauvais, assurent gratuitement les soins médicaux et pharmaceutiques au moment de l'accouchement de leurs ouvrières. Les membres de la Corporation de la *Maison Ph. Vrau et C^{ie}* reçoivent dans les mêmes circonstances les soins des Sœurs de la Charité Maternelle. La Caisse de Maladie de la *Société*

Alsacienne de Filature et de Tissage de Jute à Bischwiller (Bas-Rhin) paie 30 francs pour couvrir une partie des frais. Aux *Forges et Briqueteries Viellard-Migeon* à Morvillars (près Belfort), les honoraires de la sage-femme sont réglés par l'Etablissement. Les *Forges J.-J. Carnaud* à Basse-Indre (Loire-Inférieure) appointent de même une sage-femme diplômée pour soigner, sans leur rien demander, les ouvrières. Cette personne a une très heureuse influence ; ses conseils sont acceptés, elle fait pénétrer peu à peu une hygiène élémentaire dans certains milieux où l'ignorance de la puériculture amenait les plus déplorables résultats. C'est également en vue de remédier à l'insouciance de beaucoup d'ouvrières que les industriels textiles de Lille ont formé le projet de faire suivre celles-ci par des infirmières visiteuses, pendant leur grossesse et après l'accouchement, lequel serait payé par les patrons, à la suite d'une entente avec les médecins de la ville.

Signalons enfin, pour clore la liste des avantages accordés par les chefs d'entreprise aux travailleuses au moment de leurs couches, une institution très intéressante, mais particulièrement coûteuse, et que, seules, de très grosses firmes peuvent réaliser. Il s'agit de la création et de l'entretien par l'industriel d'une Maternité. Nous n'en connaissons que deux exemples : les *Etablissements Schneider*, au Creusot, et *Grammont*, à Charvieu (Isère), toujours au premier rang tous deux pour les œuvres sociales. Dans cette dernière usine, la Maternité, fondée en 1917 et réservée aux ouvrières, ainsi qu'aux femmes d'ouvriers, a servi à vingt-six accouchements dès la première année, en a effectué

cent en 1920. Elle comporte un service technique, une salle d'expectantes de six lits, des salles d'accouchées avec le même nombre de lits, des salles d'isolement, une salle de travail édifiée selon les préceptes de l'hygiène moderne. A signaler que les *Etablissements Grammont* demandent aux membres de leur personnel qui désirent pouvoir bénéficier du magnifique réseau d'œuvres sociales, le versement d'une cotisation annuelle de 10 francs. Il leur est remis en échange une carte, qui leur donne accès à toutes les institutions de bienfaisance de l'usine. Ce sacrifice pécuniaire minime nous semble une excellente façon d'intéresser les ouvriers au développement des services sociaux.

On voit par les quelques exemples ci-dessus qu'une bonne partie du patronat a largement compris son devoir d'aider dans sa sphère à la repopulation française en protégeant les ouvrières qui vont devenir mères ou viennent de l'être. Mais les industriels auraient un bien grand tort de ne pas poursuivre l'effort de sauvegarde de l'enfance par l'encouragement à l'allaitement maternel. Nous allons chercher à démontrer que, là encore, beaucoup d'entre eux ne sont pas restés inférieurs à la tâche qui leur incombait.

SECTION II. — L'Allaitement Maternel

« Tout ce qui éloigne l'enfant de sa mère le met en état de souffrance et en danger de mort. »

Théophile ROUSSEL.

S'il est d'une importance capitale pour l'existence de l'enfant à naître que la femme se repose au moins pen-

dant le neuvième mois de sa grossesse, il est peut-être plus nécessaire encore, pour conserver au petit être la vie qu'elle lui a donnée, que la mère l'allait. Nous pourrions citer maintes statistiques et invoquer l'autorité des médecins les plus qualifiés : l'unanimité est absolue pour certifier et fournir la preuve que le meilleur préservatif contre les maladies infantiles est le lait maternel. C'est ainsi que le Dr Lesage a pu écrire : « Il vaut mieux que l'enfant soit au sein dans un taudis, qu'au biberon dans un palais ».

Les quelques chiffres que nous allons donner sont empruntés au rapport présenté en 1914 par M. Abel Craissac au Conseil Supérieur du Travail, (1) rapport qui fut discuté seulement en 1915. Cette étude fort documentée nous apprend qu'il disparaît annuellement en France cent dix mille enfants de zéro à un an : or, d'après les Docteurs Balestre et Gilletta de Saint-Joseph, 66 0/0 au moins de ces décès pourraient être évités. « A Lille, le Professeur Marbeau a étudié la mortalité infantile parmi les enfants des ouvrières employées dans les nombreuses usines de la ville. Il a montré qu'elle dépassait de 50 0/0 le total de la mortalité en général et de 67 0/0 la mortalité des enfants dont les mères restent chez elles, c'est-à-dire des nourrissons qui sont, pour la plupart, allaités au sein ». Même constatation faite par le Dr Felhoen, de Roubaix : « Les enfants séparés de leurs mères et privés de l'allaitement maternel succombent dans la proportion de 50 0/0 ; une grande partie de ceux qui ont résisté sont des enfants chétifs,

(1) *Allaitement maternel au Magasin et à l'Atelier.*

qui ont été plus ou moins sujets à des troubles gastro-intestinaux et dont la croissance ne s'est pas faite normalement ». Enfin, d'après le Professeur Charles, de Liège, la différence de mortalité entre les enfants nourris dans une crèche au sein ou au biberon serait dans le rapport de un à vingt-huit (1).

Nous aurons l'occasion, au cours de ce travail, de citer d'autres statistiques, émanant d'industriels. Mais celles qui viennent d'être rapportées suffisent déjà pour justifier notre affirmation que rien ne doit être négligé pour donner aux ouvrières toutes facilités de nourrir elles-mêmes leurs enfants.

Afin d'obtenir ce résultat, il nous semble qu'en suivant une gradation ascendante, quatre systèmes se présentent :

1° Permettre à la mère de s'absenter deux fois par jour pour aller allaiter son enfant chez elle ou chez la « gardeuse » ;

2° Mettre à sa disposition à l'usine même un local suffisant, où l'on apportera le bébé pour les tétées ;

3° Installer une chambre d'allaitement, dans laquelle les enfants sont gardés toute la journée.

4° Verser à la femme des primes suffisantes pour lui permettre de rester chez elle, sans avoir besoin de travailler, tant que doit durer l'allaitement ou, en tout cas, pendant une période assez longue.

Nous allons successivement passer en revue ces diverses solutions du problème. Les deux premières

(1) Cité par le Dr Doisy, Député, dans l'exposé des motifs de sa proposition de loi du 16 février 1917.

constituent un minimum, seul actuellement exigible des patrons, tant que la loi du 5 août 1917 n'aura pas été complétée par le règlement d'administration publique. Nous les examinerons rapidement, comptant nous étendre plus au long sur les deux autres, la troisième surtout, grâce auxquelles des industriels à tendances sociales et philanthropiques ont pu aider d'une façon vraiment efficace leurs ouvrières dans l'accomplissement du devoir sacré de l'allaitement, sans attendre d'y être contraints.

Le premier système est notoirement insuffisant, car il ne saurait donner satisfaction — et encore dans une faible mesure — qu'aux ouvrières habitant tout près de l'établissement ou à celles qui ont mis leur enfant en garde à côté. On ne peut raisonnablement exiger du patron une suspension de travail de plus d'une heure par jour, durée fixée par la loi, soit une demi-heure à chaque fois. Il faudra donc que la mère n'ait pas à se rendre à plus de cinq ou sept minutes de l'usine, car, autrement, le temps nécessaire pour s'occuper de son enfant lui manquerait. Cette condition sera remplie assez rarement, du moins dans les villes d'une certaine importance, sauf le cas où l'industriel a fait bâtir des maisons ouvrières aux alentours de la manufacture. De plus, c'est imposer à l'ouvrière des trajets supplémentaires à une allure souvent rapide, ce qui sera pour elle une cause d'épuisement. Enfin, si l'enfant ne peut être confié à un membre de la famille, les frais de gardiennage, très élevés maintenant, ne seront point évités, et ceci ne sera pas fait pour encourager la femme à assumer en même temps la double fatigue

du travail à l'usine et de la plénitude de son rôle maternel.

En aménageant un local à l'intérieur de l'établissement industriel, un « abri décent », comme l'appelait M. Engerand, on tourne les deux premières difficultés dont nous venons de parler : l'éloignement du logis et le surmenage résultant pour la mère de déplacements trop hâtifs. Par contre, les exigences de la « gardense », qui devra amener deux fois par jour l'enfant à l'usine, ne feront qu'augmenter. Puis, cette solution entraîne un grave danger : celui des quatre voyages quotidiens du bébé, qui auront lieu peut-être sans précautions suffisantes, la personne chargée de l'enfant n'ayant pas toujours le soin et la conscience nécessaires. On verra plus loin que l'un des griefs les mieux fondés à notre avis contre les chambres d'allaitement consiste justement en ces trajets que le nouveau-né doit faire par tous les temps ; mais, dans ce cas, il n'en aura que deux au lieu de quatre, et, de plus, la gardienne sera remplacée par la mère, dont la sollicitude sera plus vigilante pour éviter, dans la mesure du possible, les refroidissements et les courants d'air.

Les deux solutions bâtarde dont nous venons de parler présentent des inconvénients tels qu'elles sont d'un intérêt médiocre. Nous croyons du reste qu'elles ne sont guère employées dans la pratique, par suite du peu d'avantage qu'y trouvent les ouvrières.

Il en est tout autrement pour les chambres ou salles d'allaitement, dont l'organisation et les résultats valent qu'on s'y arrête et qui suscitent de véritables polémiques entre partisans résolus et adversaires non

moins déterminés de l'institution. Nous allons nous efforcer de préciser la nature de ces chambres d'allaitement, d'examiner les arguments que l'on fait valoir pour ou contre leur création, enfin de montrer la disposition d'un certain nombre d'entre elles dans des établissements industriels.

On pourrait définir la salle d'allaitement un local (comprenant soit une, soit plusieurs pièces) où les enfants en bas âge des ouvrières sont gardés dans la journée pendant que leurs mères travaillent et où celles-ci viennent leur donner le sein plusieurs fois par jour. On confond souvent crèches et chambres d'allaitement : ce sont pourtant deux institutions bien distinctes, car, en principe, les premières ne doivent recevoir que des enfants au biberon ou sevrés, tandis que, dans les deuxièmes, les bébés doivent être nourris ou entièrement au sein ou à l'allaitement mixte. Ce qui explique cette confusion, c'est que, dans beaucoup d'usines, une chambre d'allaitement existe à l'intérieur de la crèche, où sont généralement acceptés les enfants d'un mois à trois ans. C'est dans ce sens que nous serons parfois amené nous-même à employer l'expression de « crèche », comme le font souvent les industriels.

A quelles conditions doit satisfaire une chambre d'allaitement pour être installée de la façon la plus pratique et selon les meilleurs préceptes d'hygiène ? Le Bulletin des Usines de Guerre (1), source précieuse de documentation en ce qui concerne les œuvres sociales

(1) Numéro du 18 juin 1917.

dans les fabriques de munitions de 1916 à 1918, nous renseigne sur ce point :

« 1° Elle doit être proche de l'atelier et permettre à la mère de venir allaiter vers neuf heures et quinze heures, pendant une demi-heure qui sera payée par le patron ou l'association patronale ;

« 2° Elle est à la charge de l'employeur ;

« 3° Elle doit avoir le cube d'air nécessaire exigé par les règlements du 30 juin 1862 et du 20 décembre 1897 sur le fonctionnement des crèches, sauf dérogation autorisée par le Préfet (Hauteur de salle : trois mètres — Surface par enfant : trois mètres — Cubage d'air : neuf mètres cubes par enfant).

« L'application de ce règlement, qui sera facile pour les chambres d'allaitement à construire, deviendra souvent un obstacle à leur création dans un local déjà construit. En ce cas, dérogation vaudra mieux que défense ;

« 4° Elle doit être constamment bien aérée, car l'odeur est un des principaux inconvénients des agglomérations de nourrissons. Le système de ventilation continue, par quelques carreaux perforés, paraît être le meilleur ;

« 5° Elle doit être chaude en hiver et le plus possible fraîche en été ;

« 6° Elle doit être d'une extrême propreté : aussi la couleur blanche des murs et de tout le mobilier est-elle la meilleure ;

« 7° Elle doit être extrêmement simple, car le luxe est une surenchère d'altruisme de mauvais aloi ;

« 8° Le nombre des berceaux variera suivant le cube

d'air de la salle. Le berceau sera très simple, à claire-voie (moïse en osier reposant sur une table ou sur un tréteau en X, berceau en fer, berceau anglais ou Taunton). L'espace que limitent les barreaux ne doit pas dépasser vingt centimètres ;

« 9° La literie sera des plus simples (matelas en balle d'avoine, traversin, toile cirée, etc...) ;

« 10° Le mobilier sera réduit au strict minimum. On recommandera l'emploi des sièges bas (0 m. 35 à 0 m. 40 de hauteur), pour que les mères puissent allaiter avec aisance et commodité.

« Le pèse-bébé doit être l'élément essentiel de la chambre d'allaitement. La courbe des poids successifs de l'enfant permet d'en juger l'état de santé. Une armoire à linge complètera ce mobilier... »

Précisons que, d'après le Docteur Lardier, de Rambervillers (Vosges), un spécialiste de ces questions, « la température de la crèche devra être constamment d'environ dix-huit degrés centigrades. Elle ne devrait pas, dans tous les cas, dépasser vingt degrés ni descendre au-dessous de quinze degrés ».

La plupart des recommandations du Bulletin des Usines de Guerre nous semblent parfaitement justifiées. Nous permettrons-nous une légère exception en disant que le luxe « surenchère d'altruisme de mauvais aloi » n'est guère à craindre dans un local de cette nature et qu'il nous semble, au contraire, que le souci d'un certain confort, voire même d'une note artistique, ne saurait être condamnable ? C'est là affaire d'appréciation et d'équilibre budgétaire pour chaque industriel.

Après avoir signalé quelques-unes des prescriptions

hygiéniques auxquelles toutes les chambres d'allaitement devront autant que possible se conformer, il y a lieu de rechercher, pour se rendre compte du nombre de berceaux nécessaires, dans quelle proportion se trouvent les femmes nourrices par rapport au chiffre total des travailleuses de l'usine. Le Dr Lesage estime que, sur cent ouvrières au-dessus de seize ans, cinq à peine allaitent. Il faut examiner ensuite combien de pièces les installations doivent comporter normalement. On ne saurait faire à cette question une réponse catégorique. Il faut s'inspirer des circonstances, de la place et des ressources dont le patron dispose : il y a donc là des cas d'espèces. A l'appui de cette assertion, disons tout de suite que dans le Nord, avant la guerre, un type de salle d'allaitement économique et simple, sur lequel nous aurons à revenir plus longuement, avait été créé : il ne comportait qu'une seule pièce. Les résultats obtenus n'en ont pas moins été excellents. Mais nous nous empressons d'ajouter qu'une installation moins rudimentaire est de beaucoup préférable. Le Ministère des Régions Libérées (Office de Reconstitution Industrielle) a publié en 1920 une étude particulièrement intéressante de M^{me} Letellier, Inspectrice du Travail (1), dans laquelle nous relevons les détails suivants :

« Il faut poser en principe que la chambre se composera de quatre pièces au moins :

« La salle des berceaux ;

(1) *Les Chambres d'Allaitement dans les Etablissements Industriels et Commerciaux*, p. 9.

« La salle des tétées ;

« La salle de « change » ;

« Et la cuisine.

« Il y aura aussi un vestibule et deux box d'isolement.

« La salle des berceaux sera claire, bien aérée, ensoleillée si possible ; elle ne contiendra que les berceaux, et peut-être le petit parc...

« Dans la salle de change, des sièges... et de l'eau ; des lavabos et des baignoires, si possible ; la vidange ; les récipients pour le linge sale.

« La cuisine est nécessaire pour la préparation du lait de complément, s'il est reconnu indispensable...

« Dans le vestibule, se trouve un vestiaire où l'on dépose dans une case individuelle les vêtements que l'enfant portait à l'arrivée (si la libéralité de l'industriel lui en fournit d'autres). La mère, en tout cas, y revêt sa blouse avant de pénétrer dans la salle des tétées. Ce vestiaire peut également servir de bureau à la surveillante. »

Il est souhaitable aussi qu'il existe une buanderie ; elle peut être installée dans les sous-sols.

Une Commission, chargée d'élaborer le règlement d'administration publique en application de la loi du 5 août 1917, propose trois types de chambres d'allaitement plus ou moins perfectionnés, que l'Inspection du Travail aurait, suivant les cas, la possibilité d'imposer aux industriels. Le Docteur Lesage estime qu'il serait suffisant de prévoir deux types différents : le plus simple — et les dangers de contamination se trouveraient ainsi réduits au minimum — ne comporterait

que des enfants nourris au sein, ce qui éviterait le souci de la stérilisation et de la préparation des biberons, cause d'augmentation de frais, par suite notamment de la nécessité de payer une femme que ce soin absorbera presque entièrement, s'il y a un certain nombre de bébés.

Cette remarque nous amène à dire quelques mots de l'importante question du personnel, la plus lourde charge pécuniaire de l'institution que nous examinons. Un arrêté ministériel concernant les crèches non industrielles décide qu'une berceuse sera exigée pour six enfants de moins de dix-huit mois ou pour douze enfants de dix-huit mois à trois ans. En fait, cette proportion est généralement dépassée dans les salles d'allaitement : on calcule qu'en comptant la Directrice et les laveuses, il faut une personne pour quatre à cinq poupons. Il est sans doute fort désirable que les berceuses soient expérimentées et dévouées ; mais ces qualités sont indispensables en ce qui concerne la Directrice. M^{me} Letellier (1) insiste sur ce point avec l'autorité que lui donne sa grande expérience : « Dans telle chambre, dont l'installation avait dû être très coûteuse, les enfants, sans être malades, n'étaient pas les beaux nourrissons que l'on s'attendait à voir ; renseignements pris, les soins de propreté n'étaient pas donnés aussi méticuleusement qu'ils auraient dû l'être ; bien que la chambre comportât salle de bain et de désinfection, que l'installation fût luxueuse, chaque enfant n'était baigné que tous les dix jours ; on n'exi-

(1) *Op. cit.*, p. 10.

geait pas de la mère qu'elle revêtait la blouse réglementaire avant d'entrer dans la salle des tétées, où elle venait les mains sales et les vêtements tachés de graisse. Sans aucun doute, la direction était défectueuse.

« La plupart des chambres qui nous ont paru le mieux organisées étaient tenues par des infirmières diplômées. Est-ce à dire qu'une bonne mère de famille expérimentée ne puisse pas être une excellente surveillante ? Certes non, et celle des chambres qui nous a paru la meilleure était dirigée par une brave femme qui, sans aucun diplôme, avait la compétence, l'autorité, la bonté et toutes les qualités requises. Si l'industriel ne connaît pas une personne de ce genre, il aura généralement intérêt à choisir, pour diriger sa chambre, une infirmière qui ait reçu une instruction spéciale...

« De toute façon, on ne saurait trop recommander à l'industriel de s'éclairer sur la valeur professionnelle et le caractère de la personne à laquelle il confiera la direction d'une chambre d'allaitement. Son rôle est de premier ordre. C'est elle qui devra, la plupart du temps, aider à l'établissement du règlement intérieur ; elle veillera à son observation ; elle devra être constamment présente ; c'est elle qui recevra les enfants le matin et qui devra être assez expérimentée pour dépister un signe de morbidité, reconnaître au cours de la journée un enfant douteux, l'isoler à temps. Elle assistera à la visite hebdomadaire du médecin et transmettra aux mères ses recommandations s'il y a lieu. Elle devra tenir les écritures, faire elle-même les pesées, surveiller la préparation du lait de complément, des bouillies, régler la température des pièces, leur aéra-

tion ; surveiller les bains, la toilette, l'habillage, le couchage, les soins de propreté des mères, et donner à celles-ci les encouragements et les conseils qui leur seront si précieux, etc... etc... C'est sur la surveillante que reposera toute l'organisation de la chambre ; c'est d'elle surtout que dépendra son bon fonctionnement et ses résultats ».

Cette longue citation résume admirablement les devoirs de la Directrice, montre l'importance de son rôle et détaille les principales précautions qui doivent être prises. Ajoutons-en une qui, au dire de tous les puériculteurs, est primordiale : l'accès de la salle des berceaux, dès qu'il en existe une spéciale, doit être rigoureusement interdit aux mères, par crainte des poussières qu'elles pourraient y apporter.

Maintenant que nous avons exposé ce qu'est une chambre d'allaitement, nous allons nous efforcer de résumer les critiques qui ont été faites contre cette institution et de voir comment ses partisans y ont répondu.

Quelques personnes en combattent le principe, parce que, disent-elles, c'est encourager la mère à désertir son foyer pour l'atelier. Nous ne reviendrons pas sur cette objection d'ordre général, qui a été étudiée dans notre Introduction.

Quant à l'allégation que la femme ne peut nourrir son enfant tout en travaillant sans devenir tuberculeuse, le Docteur Felhoen en a fait justice.

Plus difficile à réfuter est le raisonnement suivant : il semble inhumain que les mères puissent se trouver obligées à cumuler les fonctions maternelles et professionnelles. Il en résultera pour les malheureuses un

tel surmenage que leur lait en sera vite tari. Il ne nous appartient pas de discuter cette question médicale : nous reconnaissons toutefois volontiers qu'il faut du courage à la femme pour mener de front son double rôle. Mais M^{me} la Doctoresse Mulon, dont la compétence est connue, a constaté qu'à la Pouponnière du Camouflage, où elle est Médecin-Chef, 2 0/0 seulement environ des enfants y ayant séjourné ont dû être sevrés par suite de maladie de leur mère.

Après les objections basées sur la situation de la mère, examinons celles qui ont trait à la santé de l'enfant.

Les agglomérations de bébés sont dangereuses, dit-on, par suite de la propagation rapide des maladies contagieuses. Il suffit qu'un seul nourrisson soit porteur de germes microbiens pour que tous ou presque tous soient contaminés. On peut répondre à ceci que toute salle d'allaitement devrait contenir un box d'isolement : nous avons vu que l'une des tâches qui incombent à la Directrice est d'examiner le matin à son arrivée chaque enfant, de voir s'il ne présente aucun symptôme alarmant, de prendre au besoin sa température. Tout enfant douteux sera mis à part ou, s'il n'existe pas de box d'isolement, on lui refusera l'accès de la chambre d'allaitement. D'ailleurs, il est à noter que les enfants nourris au sein sont peu sujets aux maladies et aux contagions. Le Docteur Lesage a pu dire (1). « Je prendrais volontiers la responsabilité

(1) Rapport au Comité du Travail Féminin (séance du 19 décembre 1916).

d'une agglomération de mille enfants au sein, alors que je ne voudrais pas élever vingt enfants au biberon en agglomération ».

On fait aussi remarquer que le double trajet quotidien, dans la brume du matin et à l'humidité du soir, est néfaste pour les bébés. Lorsque la mère habite loin, ce grave inconvénient peut se doubler d'une fatigue extrême pour elle : si l'usine est située dans une ville de quelque importance où il existe des moyens de transport, la femme qui en use devra affronter avec son précieux fardeau l'encombrement des tramways, l'attente souvent debout, ou, à Paris, l'air vicié du métropolitain, peu salubre surtout pour des enfants en bas âge. Si l'établissement se trouve à la campagne, beaucoup d'ouvrières, qui habitent loin, ne pourront amener leur nourrisson. Tout ceci est malheureusement trop vrai, et il nous semble que c'est la plus grave critique que l'on puisse adresser aux chambres d'allaitement. Nous n'hésitons pas à reconnaître que les mères qui ont un long trajet à faire soit à pied, soit même par les transports en commun, seront fréquemment contraintes de renoncer à ce mode d'élevage pour leur enfant. Il est malaisé de parer à cette difficulté majeure. Pourtant, une entreprise alsacienne a mis à la disposition de ses ouvrières des voitures de bébés qui leur évitent en partie la fatigue dont nous avons parlé : initiative excellente qui devrait se généraliser. — En ce qui concerne les dangers de refroidissement que court le pauvre petit, ils nous paraissent indéniables, mais les défenseurs de la chambre d'allaitement répondent qu'ils sont mille fois

moins à redouter que les maladies à la merci desquelles seront toujours les enfants privés du lait de leur mère. « L'enfant au sein », va jusqu'à dire le Docteur Lesage, « est un être solide, qui peut affronter toutes les intempéries ». D'ailleurs, fait-il observer très justement, « la mère ne porte-t-elle pas elle-même par tous les temps son enfant chez la gardeuse ou à la crèche? » — Pendant la guerre, dans les usines de munitions, certaines crèches furent transformées en internat, gardant les enfants nuit et jour, et le Professeur Bué a noté que ce régime produisait de bons résultats. Il avait pourtant l'inconvénient matériel de soumettre forcément l'enfant à l'allaitement mixte. Puis, au point de vue moral, il était à redouter que la mère, ne voyant son bébé qu'une heure par jour, s'y intéressât moins. Aussi ce système, très onéreux du reste, n'a-t-il pas survécu à la fin de la tourmente.

Une dernière objection — et ce n'est pas la moindre non plus — repose sur les charges vraiment très lourdes qu'entraînent pour les patrons l'installation et le fonctionnement des chambres d'allaitement. Sans doute, avant la guerre, le Docteur Lesage (1) donnait des chiffres rassurants, qui tendaient à prouver que cette œuvre sociale ne dépassait les moyens financiers d'aucun industriel. Le prix d'installation avait été chez M. *Wibaux-Florin*, à Roubaix, de 264 francs pour douze berceaux et chez M. *Eugène Motte*, également à Roubaix, de 340 francs pour vingt berceaux. Il est vrai

(1) *Ligue contre la Mortalité Infantile*, petite brochure sur *La Chambre d'Allaitement dans les Usines et Magasins*, p. 8 et 9.

qu'il s'agissait de salles d'allaitement comprenant une seule pièce, créées dans un coin d'atelier, et dont le type, autant que nous pouvons le croire, est resté cantonné dans le Nord, où il a été conçu. Pour ces mêmes chambres, le prix d'entretien était de 0 fr. 20 à 0 fr. 30 par jour et par enfant. Ensuite, le Docteur Lesage citait « quelques installations... luxueuses et qui ne peuvent être faites que par des employeurs très riches :

« La *Cartoucherie Française de Survilliers* (deux cents femmes) a une installation de quinze berceaux : 11.000 francs d'installation, 3.000 francs d'entretien.

« La *Maison Chabrat*, de Bordeaux (deux cents ouvrières) possède six berceaux et dépense 2.000 francs.

« L'*Usine des lampes électriques d'Ivry* (douze cents femmes) possède cinquante berceaux. Le prix d'installation est de 1.200 francs par berceau ; le prix d'entretien 1 fr. 25 par jour et par enfant ».

A ces chiffres d'avant-guerre, il est difficile d'en opposer actuellement de fixes. Toutefois, à titre d'exemple, les *Filatures de Demangeville* (Haute-Saône) font construire une crèche avec chambre d'allaitement, qui pourra, il est vrai, être citée comme modèle : un devis de 200.000 francs a dû être accepté. En ce qui concerne les frais d'entretien, nous croyons qu'en moyenne il faut compter au moins de 8 à 10 francs par jour et par enfant à Paris, de 4 à 6 francs en province. Une grande entreprise alsacienne supporte annuellement de ce fait une dépense de 15.000 à 20.000 francs. Ce sont là, il faut en convenir, des chiffres de nature à effrayer ! Mais nous verrons qu'il y a pour les industriels une

façon de rendre la charge moins lourde : c'est de s'associer, de partager les frais entre plusieurs.

Outre le prix élevé des chambres d'allaitement, on invoque la sérieuse responsabilité pécuniaire qu'assument en les faisant fonctionner les patrons : si un accident arrive et qu'un enfant vienne à mourir, malgré les précautions dont il est entouré, n'est-il pas à craindre que la famille se retourne contre l'industriel pour exiger de lui une forte indemnité ? Le risque est possible en effet, mais un moyen bien simple de s'en couvrir consiste à passer contrat avec une Société d'Assurances. Les primes demandées seront généralement assez faibles, car la mortalité infantile est réduite au minimum dans les chambres d'allaitement. Avant la guerre, le Docteur Potelet avait fait établir dans le Nord une police qui, moyennant 0 fr. 50 par enfant et par an, assurait pour 10.000 francs (1).

Voici donc rassemblé tout un arsenal d'objections contre l'institution dont nous nous occupons, mais nous avons vu que la valeur de plusieurs d'entre elles était faible. L'argument des défenseurs des salles d'allaitement est solide, sinon varié : il se borne à mettre en lumière les bienfaits immenses de l'allaitement maternel. On peut dire aussi que les soins insuffisants, souvent presque inexistant, de trop de « gardeuses », l'atmosphère viciée d'une chambre étroite, sont avantageusement remplacés par la sollicitude plus attentive de la surveillante et par l'air plus fréquemment renouvelé de la chambre d'allaitement.

(1). Cité par le D^r Lesage.

Après avoir ainsi exposé les critiques et les louanges dont celle-ci est l'objet, nous allons entrer dans le vif du sujet en donnant un rapide historique de la question, puis en étudiant plusieurs types actuellement existants et en montrant quelques résultats obtenus.

On se plaît à répéter que la première chambre d'allaitement fut créée en 1846 à la *Fabrique de Brosses Dupont*, de Beauvais. Présentée sous cette forme, l'assertion est inexacte ; voici comment, en réalité, les choses se passèrent. Le 7 novembre 1846, un généreux philanthrope, M. Flye, notaire à Beauvais, ouvrit à ses frais une crèche destinée à recevoir, pendant la journée, les enfants du faubourg Saint-Jacques âgés de moins de trois ans, et subsidiairement ceux de l'intérieur et des autres faubourgs de la ville, dont les mères se conduisaient bien et étaient obligées de gagner leur vie hors de leur domicile ou chez elles à un « métier monté ». Le but moral était le suivant : « substituer le travail à l'aumône et moraliser en secourant ». La crèche n'était donc pas uniquement réservée aux ouvrières de la fabrique de brosses : ce n'est qu'en 1868 que le frère du fondateur en fit donation à M. Alphonse Dupont, sous condition que celui-ci la conserverait avec sa destination. C'est seulement à cette époque que la crèche (dans laquelle les mères peuvent venir allaiter) devint une institution patronale, réservée aux enfants de moins de trois ans des ouvrières de l'établissement. M. E. Dupont, qui en assume maintenant la charge, a confié les enfants qui y sont reçus à deux laïques, une surveillante et une berceuse. Il ne s'est produit pour ainsi dire aucun

décès. La rétribution journalière de 0 fr. 20 pour un enfant et de 0 fr. 30 pour deux enfants, demandée autrefois aux mères, a été supprimée le 1^{er} mars 1913.

En 1852, fut créée une chambre d'allaitement à la *Fabrique de velours Moritz et C^{ie}* (Ourscamp, Oise).

Puis, vint en 1865 la « nourricerie » de la *Société du Familistère de Guise* (Aisne) (Poëles Godin), qui reçoit, aux frais de l'Association, les bébés nourris soit au sein, soit à l'allaitement mixte, soit au lait stérilisé. Malheureusement, la guerre de 1914 a passé : Guise a été l'une de nos villes martyres, et le Familistère ne fut pas épargné. La « nourricerie », entièrement détruite, a déjà été rebâtie sur un emplacement très favorable, avec terrasse orientée en plein midi, et elle est fréquentée par vingt enfants. — Signalons le mode de couchage très ingénieux employé (1) : « Le berceau... est formé d'une sorte de grande poche de coutil portée par une forte tringle de forme ovale. On la remplit d'environ onze kilogs de gros son préalablement étuvé. Sur cette couchette, toujours fraîche en été, jamais froide en hiver, on étend un petit drap que l'on borde soigneusement. Un oreiller de crin et les couvertures d'usage complètent la literie », ainsi que des rideaux blancs. « Ce système de couchage pour bébés est peu coûteux ; il ne dégage aucune odeur malsaine, et il est infiniment plus hygiénique que les feutres absorbants, les paillots de varech ou de balle d'avoine... »

(1) *Le Familistère Illustré. Résultats de vingt ans d'association* (1880-1900).

En 1870, s'ouvrait la crèche de la Filature de Loos-les-Lille, actuellement *Etablissements J. Thiriez Père et Fils*. Elle comporte quarante berceaux et abritait, au début de 1922 par exemple, trente-quatre enfants, dont quatre seulement nourris au sein, trois au biberon, et vingt-sept (de un à trois ans) recevant gratuitement une nourriture appropriée à leur âge et à leur tempérament. Cette crèche, dirigée par les Sœurs de Saint-Vincent de Paul et très bien installée, est disposée de la façon suivante :

A) Lavabo-vestiaire, comprenant :

1^o Deux lavabos avec eau chaude et eau froide, nécessaire de toilette complet pour chaque enfant, armoire pour déposer les effets avec lesquels les bébés viennent à la crèche et qui sont remplacés à leur arrivée par des vêtements spéciaux restant dans la Maison.

2^o Baignoire, pour les bains donnés très fréquemment.

B) Salle-à-manger et salle de jeu des enfants ou pouponnière.

C) Dortoir avec lits de camp pour les plus grands et berceaux ordinaires pour les plus petits.

D) Cabinet où les mères allaitent.

E) Préau couvert où les enfants jouent, quand le temps le permet.

F) W. C.

Le chauffage est assuré par deux bouches de calorifère dans chaque salle. — La ventilation se fait par des cheminées d'appel prenant l'air en haut de la salle ou en bas à volonté. — L'arrivée de l'air s'effectue par les

appuis de châssis et pénètre dans la salle en quantité variable, suivant qu'on soulève plus ou moins de petites trappes formant tablettes d'appui à l'intérieur.

Le nombre des chambres d'allaitement s'accrut lentement jusqu'en 1908, époque à laquelle le Docteur Potelet, Inspecteur départemental d'Hygiène à Lille, se mit résolument, avec l'appui du Préfet du Nord, à la tête du mouvement d'opinion en faveur de cette institution. Sous son impulsion active et dévouée, quelques grands industriels du Nord « mis au courant des ravages faits par les nourrices mercenaires parmi les enfants de leurs ouvrières (1) », furent gagnés à la cause. Afin que la dépense d'installation et les frais de gardiennage fussent réduits au minimum, dans le but de prouver à chaque industriel qu'il suffisait d'un peu de bonne volonté et que de grandes disponibilités financières n'étaient nullement indispensables, le Docteur Potelet réclamait une simplicité extrême : « La chambre d'allaitement, disait-il, c'est le bon exemple que tous les industriels, grands et petits, peuvent suivre. Quel est celui d'entre eux qui n'a point dans son usine une pièce *quelconque* pour servir de dépôt aux enfants de ses ouvrières ?... Et qu'est-il besoin de luxe en cette affaire ? Une salle inoccupée, pourvu qu'elle soit suffisamment claire et chauffée ; dans cette salle, rien autre que des bancs, une table et des berceaux confectionnés par le vannier de l'usine à ses

(1) Rapport de M^{me} Mulon au Congrès d'Assistance et d'Hygiène Sociales (p. 185 du *Compte Rendu*).

moments perdus ; une surveillance toute passive, qui peut, par conséquent, être confiée à une femme quelconque, telle qu'une concierge, une ancienne ouvrière, et voilà juste ce qu'il en faut pour réaliser le but et créer la chambre d'allaitement » (1).

L'appel fut entendu et un certain nombre de salles d'allaitement — servant parfois également de crèches — furent établies dans le Nord, principalement à Roubaix et à Seclin. Malgré l'exiguïté des locaux (souvent un coin d'atelier, séparé du reste de la pièce par une cloison en planches), ces chambres donnèrent de très bons résultats : c'est ainsi que, sur soixante-dix-sept enfants passés avant 1914 par la salle d'allaitement de la *Filature de tin Guillemaud* à Seclin, aucun décès ne se produisit.

Pendant presque toute la guerre, le Nord fut sous la botte prussienne, et les chambres fermèrent. Quelques-unes ne seront pas rouvertes, ce qui est fort regrettable. Plusieurs, par contre, vont être incessamment rétablies (*Maisons Guillemaud, Agache*). D'autres, enfin, ont repris leur fonctionnement : citons, par exemple, celles des *Etablissements Wibaux-Florin* et *Roussel* à Roubaix. La salle d'allaitement de la *Filature Duriez* à Seclin comprend une seule pièce, mais spacieuse et gaie : la rangée de petits berceaux, avec leurs rideaux coquettement drapés, est d'un joli coup d'œil.

Mais revenons en arrière. En 1913, au Congrès National de la Protection du Premier Age tenu à Bordeaux,

(1) Cité par le Dr Lesage.

le docteur Felhœn donnait une liste de cinquante chambres.

Survint la guerre, qui força à faire un si large usage de la main-d'œuvre féminine. Pourtant, la Doctoresse Mulon nous apprend (1) que, jusqu'en 1916, « aucune chambre d'allaitement ne fut préparée ; et les nouveau-nés étaient partout sevrés hâtivement pour être expédiés en nourrice, c'est-à-dire à la mort une fois sur deux ».

Plusieurs personnes s'émurent de cette lamentable situation, parmi lesquelles l'auteur des lignes que nous venons de citer. Le Comité du Travail Féminin fut saisi, le 19 décembre 1916, de la question par un beau rapport du Docteur Lesage sur « l'enfant de l'ouvrière d'usine ». Il montrait l'urgence de créer des salles d'allaitement, et posait les principes suivants :

« 1^o. La chambre d'allaitement est aux frais du patron ;

« 2^o La mère doit avoir, à neuf heures et à trois heures, une demi-heure pour allaiter son enfant ;

« 3^o Le salaire doit rester intégral. Ceci ne souffrira aucune difficulté, si le travail est à l'heure. Si le travail est aux pièces, avec de la bonne volonté de part et d'autre, on arrivera à s'entendre. Ceci existe déjà dans une usine de la banlieue ;

« 4^o La chambre doit être réservée exclusivement aux enfants élevés au sein. Le biberon ne doit pas y pénétrer. — S'il est nécessaire d'aider un allaitement dé-

(1) Compte Rendu du Congrès des Institutions d'Assistance et d'Hygiène Sociales, p. 186.

faillant, le lait sera donné « à la cuiller ». — La pénétration du biberon dans une chambre d'allaitement est l'indice prochain de la mort de cette dernière. Plusieurs chambres d'allaitement en ont été ainsi victimes ;

« 5^o Il faut que la mère y trouve un intérêt financier (suppression des 40 à 50 francs de gardienne ; octroi d'une soupe chaude à midi) ;

« 6^o La mère doit conserver le droit de recevoir une prime d'allaitement allouée par la municipalité ou un particulier. »

Par une Circulaire du 4 janvier 1917, le Ministre de l'Armement élevait la voix à son tour pour demander aux Contrôleurs de la Main-d'Œuvre « de faire le nécessaire pour que, dans les usines de guerre où sont occupées des femmes qui allaitent leur enfant, des chambres d'allaitement soient organisées. » M. Albert Thomas conseille aux industriels qu'effraient les responsabilités de s'associer et d'organiser en commun ce qu'ils n'osent entreprendre seuls.

Le 1^{er} mai 1917, M. Painlevé décidait que les ouvrières nourrices, qui quittent momentanément l'atelier pour aller à la crèche de l'établissement allaiter leur enfant, recevront, pendant la durée de leur absence, leur salaire d'affûtage (1) majoré de 25 0/0, aussi bien les ouvrières payées ordinairement à la journée que celles qui travaillent au devis. »

Sur ces entrefaites, la loi du 5 août 1917 fut votée

(1) Le salaire d'affûtage est « le salaire fixé pour l'embauchage, quelle que soit la valeur professionnelle de l'ouvrier ». Pendant la guerre, on embauchait dans les usines de munitions à un salaire d'affûtage donné ; l'ouvrier était classé ensuite et, selon sa catégorie, une certaine somme s'ajoutait à ce salaire de base.

et, le 30 septembre 1917, M. Loucheur, devenu à son tour Ministre de l'Armement, donnait les instructions suivantes aux Directeurs des Etablissements de l'Artillerie et des Poudres :

« Il importe que les Etablissements de l'Etat donnent l'exemple d'une réalisation rapide des prescriptions législatives et que les mesures déjà prises soient complétées dans le plus bref délai.

« En conséquence, les Etablissements occupant au moins cent ouvrières de plus de quinze ans, qui ne possèdent pas encore de chambres d'allaitement, devront prendre toutes mesures utiles, et établir, s'il y a lieu, les projets nécessaires pour mettre à la disposition des mères ouvrières une ou plusieurs salles situées, autant que possible, à proximité des locaux où elles travaillent.

« Dans les autres Etablissements, il n'y aura lieu d'aménager une salle d'allaitement que si son utilité résulte, en fait, de la présence, parmi le personnel, d'ouvrières susceptibles d'en bénéficier.

« Il conviendra, ne fût-ce que pour éviter les délais de toutes constructions nouvelles, d'utiliser les locaux existants... »

En ce qui concerne les fabriques de munitions appartenant à l'Etat, un document très complet a paru dans le Bulletin des Usines de Guerre des 18 et 25 mars 1918. C'est l'un des rapports faits par le Professeur Bué au Comité du Travail Féminin. Il nous est impossible de passer en revue tous les établissements qu'il mentionne. Nous nous contenterons de signaler quelques particularités et de donner certaines de ses conclusions.

A l'*Ecole Centrale de Pyrotechnie de Bourges*, on conduisait deux fois par jour en omnibus les mères nourrissant leur enfant à la salle d'allaitement, qui était éloignée de l'usine.

A l'*atelier de chargement de Clermont-Ferrand*, « la pouponnière » a été installée au mois de mai 1917. Elle est située dans l'enceinte même des Gravanches, à proximité des ateliers, pour permettre aux ouvrières de venir allaiter leurs enfants avec un minimum de perte de temps, et à proximité de l'infirmerie des femmes, ce qui facilite la surveillance médicale.

« Elle est constituée par :

« 1^o Deux salles de berceaux, largement éclairées et aérées, comprenant chacune dix berceaux ;

« 2^o Une salle d'allaitement contiguë ;

« 3^o Une chambre d'isolement ;

« 4^o Annexes : cuisines, séchoirs, w. c. »

La morbidité des enfants y était nulle.

Nous croyons intéressant de compléter la citation précédente sur cet établissement en empruntant quelques nouveaux détails au rapport de M. le Médecin-Major Roux (1) :

« Toutes les ouvrières nourrices sont affectées à l'équipe de jour, et le médecin, d'accord avec les chefs d'atelier, veille au choix des postes qui leur sont attribués.

« Elles apportent leurs poupons le matin, à l'heure d'ouverture de l'arsenal. Des ordres ont été donnés pour qu'une entrée spéciale leur soit réservée, dès

(1) Séance du Comité du Travail Féminin du 11 janvier 1918.

qu'elles se présentent, afin d'éviter les inconvénients de l'attente et de l'encombrement.

« A midi, une installation a été prévue pour leur permettre de prendre un repas chaud après avoir allaité.

« Avant d'être accepté à la salle de l'allaitement, chaque enfant est l'objet d'un examen médical minutieux portant également sur la mère. En cas de doute, il est sursis à son admission jusqu'au moment où des recherches de laboratoire ont levé l'hésitation du médecin.

« Tout enfant susceptible de contaminer les autres est ainsi rigoureusement écarté. Chaque jour, le médecin de l'infirmerie, dont les locaux sont contigus à la nursery, se rend compte de l'état de santé de ces poupons. Des courbes de poids placées à la tête de chaque berceau permettent de suivre objectivement ses progrès.

« Presque journellement, le médecin-chef passe lui-même une inspection, de préférence aux heures où les mères sont présentes. C'est une occasion pour lui de leur inculquer les principes d'hygiène infantile, ignorés de la plupart, et en même temps de continuer auprès d'elles son œuvre de surveillance médicale.

« Cette formation ayant surtout pour but d'encourager l'allaitement maternel, le commandement militaire et le corps médical ont été d'accord pour la limiter aux enfants nourris au sein, dont le nombre a été ainsi sensiblement augmenté.

« Il va de soi que, lorsque le lait maternel paraît insuffisant ou lorsque le moment du sevrage progressif

est arrivé, l'allaitement au sein est complété par des biberons ou par des aliments propres au premier âge. »

Revenons à la communication de M. Bué, qui, dans ses conclusions, fait cette triste remarque :

« Il ressort d'une façon générale que les salles d'allaitement sont peu fréquentées, ce qui tient à des causes multiples et surtout à une faible natalité. »

Voici, pour terminer ce qui a trait aux usines de guerre, le résumé numérique du rapport :

« ...Sur cinquante-deux établissements considérés, vingt possèdent des salles d'allaitement définitives ; quatorze possèdent des salles d'allaitement provisoires ; quatorze ont des projets en cours d'exécution ; trois emploient des crèches locales ; quatre n'ont pas cru devoir, pour le moment, faire une installation ; sept n'ont pas répondu à la circulaire du 30 septembre 1917. »

Beaucoup de chambres d'allaitement créées pendant les hostilités ont fermé leurs portes, lors du licenciement d'un grand nombre d'ouvrières après l'Armistice. Il nous est impossible de fixer avec certitude le chiffre de celles qui fonctionnent actuellement, mais nous croyons que leur nombre a augmenté depuis 1913, où l'on en comptait cinquante. M^{me} Letellier, Inspectrice du Travail, estime qu'il en existe soixante-cinq à soixante-dix (dont seize dans le département de la Seine).

Nous allons passer en revue celles que nous connaissons.

A Paris, quelques-uns des grands magasins en possèdent, mais, comme il s'agit ici du commerce, nous

ne nous en occuperons pas. Dans les établissements industriels, elles sont extrêmement rares : cela tient sans doute au peu d'empressement, bien excusable, avouons-le, que mettent à apporter leur enfant les mères, dont le logement est souvent situé à l'autre bout de la capitale ou même en banlieue. Nous citerons toutefois la chambre d'allaitement de l'*Usine Pinchart-Deny*, (tôles perforées, chaudronnerie, constructions mécaniques). Voici ce qu'en dit M^{me} Pierre Pouillot, Inspectrice des Ecoles dans le département de la Seine, qui fut chargée pendant la guerre d'une Mission par le Ministère de l'Armement (1) :

« Le local choisi est petit, mais il en a été tiré parti d'une façon remarquable. L'installation comprend :

« 1^o Un étroit vestibule avec lavabo et vestiaire où les mères changent de vêtements et prennent quelques soins élémentaires de propreté. Plus loin, des armoires sont disposées pour le linge ;

« 2^o Une chambre d'isolement contenant un berceau ;

« 3^o La pouponnière avec neuf bébés. Au milieu a été disposé un petit parc légèrement surélevé. Ce local est orné de frises peintes représentant des animaux...

« 4^o La chambre d'allaitement proprement dite. Le médecin donne ses consultations dans cette pièce ; on y pèse les bébés ;

« 5^o Une pièce avec lavabo, baignoire, petit w. c., casiers individuels ; on y change et nettoie les enfants. Le linge souillé ne reste pas dans cette pièce ; il est

(1) Cité dans la brochure publiée en 1920 par le Ministère des Régions Libérées *Les Chambres d'Allaitement dans les Etablissements Industriels et Commerciaux* (p. 13).

immédiatement évacué au sous-sol au moyen d'une conduite descendante spéciale ;

« 6° Un sous-sol servant de débarras et de buanderie ».

Et M^{me} Letellier, l'auteur de la brochure où se trouve rapportée cette appréciation, ajoute :

« Il est admirable qu'avec un local aussi exigu que l'est une boutique, on ait pu réaliser une installation à peu près complète, très suffisante en tout cas ».

Les ouvrières étant peu nombreuses à l'*Usine Pinchart-Deny* depuis l'Armistice, la crèche est ouverte également aux femmes du quartier, travaillant pour la plupart dans des Etablissements voisins ; on exige de ces dernières le versement d'une somme très modique.

Nous signalerons encore à Paris, bien qu'elle ne soit pas entretenue par une Société Industrielle, la *Pouponnière du Camouflage*, qui tire son nom du fait qu'elle servit pendant la guerre aux enfants des femmes employées dans la Section du Camouflage de l'Armée. Cette chambre d'allaitement, située sur un versant des Buttes-Chaumont et dirigée avec autant de science que de dévouement par M^{me} la Doctoresse Mulon, reçoit actuellement les enfants des ouvrières qui travaillent dans le voisinage. Les frais de fonctionnement sont couverts par la bienfaisance privée.

Dans la banlieue parisienne, nous trouvons au contraire plusieurs crèches, qui sont en même temps chambres d'allaitement.

Les *Etablissements S. O. M. U. A* (Société d'outillage mécanique et d'usinage d'artillerie) à Saint-Ouen, qui emploient trois cents femmes, en possèdent une de

dix places, sur lesquelles sept ou huit à peine sont généralement occupées.

A la *Parfumerie Roger et Gallet* (Levallois-Perret), il y a ceci de particulier que salle d'allaitement, crèche et garderie sont réunies sous le même toit. Cette installation, créée en 1896, garde les enfants jusqu'à l'âge de six ans, et une consultation gratuite a lieu tous les jours. Chacun d'eux ne peut être admis qu'après avoir été vacciné et examiné par le médecin de l'usine.

Le *Groupe Industriel de la Courneuve* a mis sur pied une organisation du même genre, qui peut recevoir vingt-quatre enfants, avec cette différence que ceux-ci ne sont gardés que jusqu'à trois ans. Les plus grands jouent beaucoup en plein air et ont même une salle séparée où ils dorment quand ils sont nombreux. Ce qu'il importe de souligner en parlant de cette crèche, c'est qu'elle doit son existence au système de l'association. Les charges et les responsabilités que chaque industriel aurait pu hésiter à assumer seul deviennent relativement peu importantes lorsqu'elles sont réparties entre plusieurs. On ne saurait trop encourager cette union dans le bien, et il serait à souhaiter que, dans tous les centres où quelques usines sont rapprochées les unes des autres, les manufacturiers s'entendissent entre eux pour fonder une salle d'allaitement à égale distance, autant que possible, des divers établissements.

M. Albert Thomas, persuadé de l'avantage d'une telle combinaison, applaudit à la constitution, pendant la guerre d'une Association Patronale de cette

nature, dénommée « la Maternité Ouvrière de Levallois-Perret et de Neuilly ». Son but était (article 2 des statuts) « l'organisation, par tous moyens appropriés, de crèches et de garderies d'enfants, la création de chambres d'allaitement, l'élaboration d'un règlement commun pour le travail des femmes enceintes et pour les femmes qui allaitent leurs enfants, l'étude de toutes questions concernant la protection des mères employées dans les usines ». A cet effet, chaque patron devait verser une cotisation annuelle de 10 francs par ouvrière ou employée occupée dans son Etablissement au 1^{er} janvier de chaque année. — L'article 9 des statuts disait : « Les cotisations seront affectées aux frais d'installation et d'entretien des crèches et garderies, chambres d'allaitement s'il y a lieu, et aux dépenses courantes de l'Association. La partie non employée constituera un fonds de réserve ». Cette initiative était excellente ; mais la réalisation en fut sans doute défectueuse, car l'Association n'eut pas la vie longue. Ilâtons-nous d'ajouter qu'on ne peut tirer argument d'une seule expérience malheureuse.

A Ivry, la *Compagnie des Lampes* possède un très beau modèle de crèche (cinquante lits), qui reçoit les enfants de un mois à trois ans. Celle-ci forme un bâtiment indépendant et comprend un grand dortoir avec parc à bébés, une salle d'allaitement, un vestiaire, un lavabo avec baignoires, des w. c., une cuisine, une lingerie, une salle d'isolement, et un bureau qui sert à la Directrice, ainsi qu'au Docteur, quand il vient pour sa consultation. Le dortoir, peint en couleurs

claires, est gai, plaisant et bien exposé. A signaler que les ouvrières pouvant allaiter sont tenues de le faire.

Quittons maintenant le département de la Seine pour celui du Puy-de-Dôme. Les *Usines Michelin* à Clermont-Ferrand ont été pourvues « en juin 1921 d'une chambre d'allaitement dont le type mérite une mention spéciale : les mères y donnent elles-mêmes le bain et les soins de propreté à leurs bébés. C'est là un excellent entraînement à la puériculture, puisqu'elles sont guidées par les berceuses et la surintendante de l'usine (1) ».

Aux *Etablissements Grammont*, Charvieu (Isère), où sont employés quinze cents hommes et cinq cents femmes, a été inaugurée en janvier 1921 une crèche admirablement comprise, placée dans un site riant, parmi la verdure des jardins, et dont les murs, entièrement ripolinés, sont en outre artistiquement décorés. Trois dortoirs ont été aménagés pour recevoir les enfants, selon leur âge ; on peut en accepter jusqu'à quatre-vingts, et actuellement neuf ou dix seulement en bénéficient. Il est regrettable que les mères ne comprennent pas mieux les immenses avantages de cette institution. — Un intelligent système de fiches permet de suivre non seulement le poids et l'état de santé du bébé, mais encore celui de sa mère et même, s'il y a lieu, les antécédents pathologiques de ses frères et sœurs.

La crèche industrielle de la *Maison Veuve Albert Chabrat* (fournitures pour armées) à Bordeaux St-Au-

(1) Rapport de M^{me} Mulon, *op. cit.*, p. 196.

gustin (douze berceaux) est, elle aussi, une installation confortable, presque luxueuse, dont une sœur du patron actuel s'est faite la fée bienfaisante et assume avec son mari, le Docteur Mercier, la direction technique. Les enfants sont gardés de un mois à deux ans, et, au début, tous sont nourris au sein. Des soupes sont servies aux mères qui viennent allaiter ; c'est là une mesure généreuse et utile qu'on aimerait à retrouver partout.

Près de Bordeaux, à Talence, la *Biscuiterie Olibet* a aussi une crèche, où sont reçus les enfants jusqu'à un an.

Les Vosges offrent également plusieurs exemples de chambres d'allaitement, telles que celles de la *Blanchisserie-Teinturerie de Thaon*, de la *Fabrique de Toile Garnier-Thiébaud* à Kichompré, des *Filatures et Tissages Vincent Ponnier et C^{ie}* à Senones et à Moyenmouëtier. Aux Etablissements « *Les Héritiers de Georges Perrin* », une crèche existe depuis quinze ans. A la *Filature de Demangevelle* (Haute-Saône), sorte de filiale de cette entreprise, il y en a une en construction. Dans chacun des deux Etablissements, ces institutions forment un bâtiment séparé, conçu à peu près sur le même plan. La crèche de Demangevelle, qui pourra recevoir vingt bébés, sera divisée en deux parties, séparées par un corridor : à gauche, logement des religieuses qui s'en occuperont ; à droite, quartier des enfants, comprenant les pièces suivantes : chambre d'allaitement, vestiaire, salle de bains, deux grandes salles (celle des berceaux et celle des jeux), puis une terrasse, orientée à l'est. A la crèche de Cornimont,

chaque enfant ne coûte que 800 francs par an, ce qui est l'un des plus bas prix que nous ayons enregistrés.

La *Manufacture Hartmann et Fils* à Munster (Haut-Rhin) possède aussi une chambre d'allaitement.

Si, de l'Est, nous revenons vers l'Ouest, il faut nous arrêter un instant à la *Société des Filatures, Corderies et Tissages d'Angers* (Anciens Etablissements Bessonneau). Il existe une crèche de cinquante lits, agrandie en 1919, somptueusement installée et comprenant deux divisions (grands et petits). Un paquetage est réservé à chaque enfant, dès son arrivée. « Lorsque l'enfant a été absent quelques jours, sans motif net, il est mis en observation dans la salle d'isolement avant d'être admis dans la salle commune... La mère et l'enfant sont surveillés de très près pendant tout le cours de l'allaitement. L'enfant, jusqu'à un an, est pesé tous les huit jours ; quant à la mère, chaque semaine, la Directrice fait peser devant elle toutes les tétées d'une journée et les inscrit sur une fiche spéciale ; le lendemain, il suffit au médecin de jeter un coup d'œil sur les fiches pour établir avec certitude que telle femme a assez de lait, que telle autre en a moins et qu'il faut compléter les tétées. La femme elle-même est vue directement par le médecin, au moins une fois par semaine, et examinée quand il est besoin (1) ». Ces soins, donnés à la mère en même temps qu'à l'enfant, sont chose excellente ; les puériculteurs s'accordent en effet à demander que celle-ci soit régulièrement suivie.

(1) Journal *La Femme et l'Enfant*, du 1^{er} janvier 1921.

Une crèche, où les mères peuvent, bien entendu, venir nourrir, existe dans toutes les usines de l'importante *Fonderie Chappée*, dont le principal Etablissement est au Mans.

Le département de la Seine-Inférieure n'est pas resté en retard sur ce point non plus. Une chambre d'allaitement, comprenant une dizaine d'enfants, fonctionne aux *Tréfileries et Laminoirs du Havre*. Les locaux en sont vastes et agréables. Les murs de la salle des berceaux sont décorés d'amusantes fresques qui représentent des bébés réclamant tout ce dont ils ont besoin : précautions d'hygiène, soins, nourriture, etc., façon originale de rappeler leurs devoirs aux berceuses.

La *Manufacture des Tabacs de Dieppe* (1) possède une crèche, avec vingt-huit lits. Les mères payent la rétribution vraiment minime de 0 fr. 10 par enfant et par jour. Chaque bébé coûte environ quotidiennement de 3 fr. 70 à 4 francs, prix légèrement inférieur, croyons-nous, à la moyenne des autres crèches. — A signaler qu'ici les médecins attachés à l'Etablissement ne se sont jamais aperçus que la manipulation du tabac ait entraîné d'accidents chez les femmes en état de grossesse ou allaitant.

A la *Filature Batin*, de Barentin, une crèche et une chambre d'allaitement sont accolées dans le même bâtiment, mais absolument séparées. Locaux confortables. La maison fournit gratuitement le lait et les farines pour les enfants sevrés.

(1) Comme plusieurs autres Manufactures de l'Etat.

Aux *Filatures de Pavilly*, où est organisée une crèche de vingt lits, très peu de femmes nourrissent elles-mêmes entièrement. On est obligé d'avoir recours à l'allaitement mixte.

La *Société Cotonnière de Saint-Etienne du Rouvray* a installé dans une même maison garderie, crèche et chambre d'allaitement, fréquentées par cinquante enfants. La Sœur Supérieure touche pour la crèche 1.500 francs par mois, avec lesquels elle doit boucler son budget. On voit qu'ici la dépense par enfant est réduite au strict minimum.

Les *Etablissements Fraenkel* à Elbeuf ont créé une Pouponnière, où l'on peut recevoir une trentaine d'enfants ; les résultats ont toujours été excellents, la mortalité étant pour ainsi dire nulle.

A Elbeuf également, la *Maison Blin et Blin* a fait édifier une belle chambre d'allaitement, comprenant trente-sept lits répartis en trois dortoirs, dont la construction, nous apprend M^{me} Mulon, à coûté 130.000 frs. et le matériel 73.000 francs. Le prix d'entretien par berceau est de 2.500 francs. Une directrice, quatre berceuses, deux femmes de service deux lessiveuses y sont employées. — Il existe aussi à Saint-Pierre-les-Elbeuf, toujours aux frais de MM. Blin et Blin, une annexe avec neuf lits.

Les résultats obtenus ont été magnifiques et c'est sur un tableau statistique bien réconfortant que nous voulons terminer cette énumération, forcément un peu sèche.

I. — Période avant la création de la crèche

Du 1 ^{er} avril 1904 à fin septembre 1913	Enfants nés viables	Allaitement Artificiel				Allaitement Maternel			
		Nombre d'enfants	Proportion	Décédés	Perte	Nombre d'enfants	Proportion	Décédés	Perte
			0/0		0/0		0/0		0/0
Sur 278 accouchements.	268	165	61,6	46	27,8	103	38,4	9	8,7

NOTA. — La statistique n'a pu être continuée pendant les années 1914-15-16-17.

II. — Période après la mise en service de la crèche

Du 1 ^{er} juillet 1918 à fin 1920	Enfants nés viables	Allaitement Artificiel				Allaitement Maternel			
		Nombre d'enfants	Proportion	Décédés	Perte	Nombre d'enfants	Proportion	Décédés	Perte
			0/0		0/0		0/0		0/0
Sur 87 accouchements..	79	25	31,6	3	12	54	68,4	2	3,7
Année 1921									
Sur 43 accouchements..	41	16	39,2	4	25	25	60,9	0	0

De son côté, M^{me} Mulon a relevé les résultats de dix chambres d'allaitement industrielles, dans lesquelles la mortalité moyenne a été de 3,19 0/0. Et elle ajoute : « C'est là, je pense, le meilleur argument qu'on puisse donner à de bons Français en faveur de la chambre d'allaitement. Des enfants nés dans des familles connaissant peu l'hygiène et bien empêchées d'ailleurs de la pratiquer dans leurs taudis meurent dans la proportion de 3,19 0/0, disons même 4 0/0, tandis que les enfants élevés en nourrice meurent dans une proportion

dix fois plus élevée, que la mortalité infantile moyenne en France est trois fois plus forte (12 0/0) et qu'elle est même plus forte pour les enfants élevés au sein au domicile maternel grâce à des allocations données en espèces (1) ».

N'y a-t-il pas là un encouragement précieux pour les chefs d'entreprise qui assument bénévolement la charge d'une chambre d'allaitement, et un stimulant pour les indécis ? Un grand industriel, dont la dépense annuelle d'entretien de la crèche est fort lourde, voulait bien nous écrire que « cet argent était bien placé, puisque l'enfant se fortifiait, était propre et bien nourri ».

Beaucoup de patrons, pour justifier leur abstention, font état de l'existence d'une ou plusieurs crèches municipales dans la localité. Qu'ils nous permettent de leur dire, en nous appuyant encore sur l'autorité de la Doctoresse Mulon, que les résultats sont loin d'en être toujours satisfaisants : « Les crèches ? Elles sont le plus souvent trop éloignées du travail des mères pour leur permettre d'allaiter leurs petits... Il est, en outre, des Directrices de crèches qui refusent les enfants au sein, sous prétexte qu'en venant allaiter, les mères salissent la crèche... Le personnel des crèches est encore en grande partie si peu au courant de la puériculture qu'il ignore même la supériorité de l'allaitement maternel. D'autre part, il est surchargé de besogne, mal payé, et au total, sauf exception, insuffisant autant en quantité qu'en qualité. Comment pourrait-il s'intéresser assez à son rôle pour accepter d'en augmenter les diffi-

(1) Rapport de M^{me} Mulon, *op. cit.*, p. 201.

cultés pour un avantage qui ne lui apparaît pas (1) ».

Il serait sans doute injuste et dangereux de généraliser la deuxième critique ; mais la première garde toute sa valeur. Si la mère n'a pas la possibilité de nourrir, nous retombons dans les désastreux résultats de l'élevage au biberon.

Une grave question se pose : celle de savoir s'il est préférable que les crèches industrielles soient gratuites ou payantes. Notons que la première de ces deux solutions prévaut en pratique : en effet, parmi toutes celles que nous avons citées, nous n'en connaissons que trois où l'on exige des mères une rétribution, légère d'ailleurs. Nous croyons du reste que le système de la gratuité est meilleur dans le cas dont nous nous occupons : sans doute, nous partageons en général l'avis des personnes pour lesquelles gratuité et aumône sont termes presque identiques et qui trouvent peu à encourager au point de vue moral cette libéralité totale faite à des ouvriers non indigents. Mais ici, il s'agit de sauver la vie de petits êtres et il ne faut pas qu'une seule femme puisse reculer devant la cotisation, si minime soit-elle, ou se retrancher derrière ce mauvais prétexte pour sevrer l'enfant.

Nous avons vu que les chambres d'allaitement existent très rarement seules, mais qu'un local est presque toujours prévu à l'intérieur de la crèche pour permettre aux mères de nourrir. Les vœux du Comité du Travail Féminin (19 décembre 1916) demandant que la chambre d'allaitement fût « exclusivement réservée

(1) *Op. cit.*, p. 183.

à l'enfant au sein » n'ont donc pas été exaucés sur ce point. Théoriquement, il vaudrait mieux sans doute que les bébés très jeunes fussent séparés de leurs aînés, qui peuvent les empêcher de dormir par leurs ébats et leurs cris. Mais la crèche répond aussi à un véritable besoin en permettant à la mère de travailler avec l'esprit en repos, car elle sait son enfant bien soigné. Or, on ne peut raisonnablement demander aux industriels de doubler leurs frais, déjà trop élevés, en construisant des bâtiments séparés et en embauchant un nombre plus considérable de gardiennes. Tout au plus, pourrait-on souhaiter, là où la place ne fait pas trop défaut, des dortoirs séparés, comme aux *Etablissements Badin et Grammont*, par exemple.

La crèche a son prolongement naturel dans la garderie, qui reçoit généralement les bambins depuis trois ans jusqu'à leur entrée à l'école maternelle vers six ans. De cette façon, les enfants passent sans interruption d'une institution à l'autre; on évite ainsi qu'ils soient livrés à eux-mêmes ou à une gardienne, dont la vigilance est souvent en défaut. Il est vrai qu'ici, les institutions municipales ou de bienfaisance pourront rendre un réel service. Néanmoins, plusieurs industriels ont organisé chez eux des garderies : nous ne pouvons en donner le détail, car ce sujet ne se rattache que trop indirectement aux œuvres qui concernent la mère. A titre d'exemple, nous donnerons la description rapide d'une crèche-garderie qui nous semble admirablement comprise : c'est celle des *Etablissements Schlumberger-Steiner et C^{ie}* (tissage de coton, laine et soie) situés en pleine campagne dans la région de Mulhouse; elle est

actuellement fermée, mais provisoirement, nous l'espérons. Cette crèche de deux étages construite sur une hauteur, à proximité d'une forêt, et bien ensoleillée, possède un grand jardin potager et un emplacement réservé aux jeux des enfants. Il en venait une quarantaine, de un à quatre ans, dont quelques-uns restaient toute la semaine ; ils étaient nourris, habillés et éduqués, aux frais de la Maison, par six ou sept religieuses.

Le sous-sol de la crèche comprend la cuisine, la chambre à provisions, le chauffage central et la buanderie ; au rez-de-chaussée, se trouvent un grand hall vitré pour les enfants, une salle-à-manger, une chambre de couture, deux dortoirs, salle de bains, w. c. et vestiaire ; le premier étage est composé des pièces habitées par les Sœurs, des box d'isolement pour les enfants malades, de la chambre à repasser.

Nous signalerons aussi en passant que plusieurs Etablissements ont organisé des Gouttes de Lait ou créé des Fermes Modèles, qui sont d'une aide précieuse pour les enfants sevrés par suite de leur âge ou nourris au biberon (*Société Alsacienne de Constructions Mécaniques* à Belfort, *Blanchisserie-Teinturerie de Thaon*, etc...).

Revenons aux chambres d'allaitement. Une institution en forme le complément tout naturel, les primes d'allaitement, dont il va être maintenant question. Nous dirons ensuite quelques mots des consultations de nourrissons : quoique réservées aux enfants élevés en dehors des crèches, elles nous semblent se rapprocher de trop près de notre sujet et présenter une utilité trop manifeste pour être passées sous silence.

Si la mère qui se rend deux fois par jour à la crèche voit diminuer de ce fait son salaire, sans compensation, ce sera pour elle une tentation permanente de cesser de nourrir son enfant. C'est vraiment créer un antagonisme fâcheux entre l'intérêt et le devoir, détourner les femmes de l'une des principales fonctions maternelles. Aussi, bien des industriels (notamment ceux de Seclin, la *Parfumerie Roger et Gallet*, la *Société des Filatures, Corderies et Tissages d'Angers*) ont-ils décidé de n'opérer sur les sommes dûes à leurs ouvrières aucune retenue pour le temps passé à allaiter. Mais, ce qui est facile et dépend seulement de la générosité de l'employeur, lorsque les femmes sont payées à la journée, devient au contraire une source de complications et de difficultés quand le travail est rétribué aux pièces. C'est pour compenser la perte éprouvée par les ouvrières à la suite d'une diminution automatique du salaire dans ce cas, que les primes dites d'allaitement ont été instituées : nous croyons pourtant que chez quelques industriels particulièrement bienfaisants, elles se cumulent avec le bénéfice de la paye entière. En tout état de cause, elles sont, il va de soi, absolument indépendantes des allocations mensuelles de 15 francs prévues par la loi du 24 octobre 1919, auxquelles elles viennent s'ajouter.

En ce qui concerne les primes d'allaitement servies directement par les industriels, on peut relever quatre procédés distincts. Tantôt, on donne en une fois une indemnité invariable, comme à la *Filature Badin*, de Barentin (Seine-Inférieure), où elle est de 100 francs. Tantôt — et c'est le cas le plus fréquent — la prime

est calculée et payée chaque mois, pendant un temps plus ou moins long. Ainsi, les *Manufactures de l'Etat* (*Tabacs et Allumettes*) allouent 20 francs durant neuf mois (1), la Société Anonyme des *Usines de Rosières* (Cher) (Fonderies), 20 francs à continuer dix mois, la *Compagnie Générale d'Electricité*, 30 francs pour une durée de dix mois, les *Etablissements Grammont*, 30 francs par mois. Aux Etablissements « *Les Successeurs d'Albert Godde Bedin et C^{ie}* » (Tarare et Amplepuis, Rhône), pour encourager les mères à élever elles-mêmes leurs enfants et à la condition qu'elles ne les envoient pas en nourrice, il leur est alloué *pendant deux ans* une somme de 30 francs par mois. L'ouvrière doit avoir au moins un an de présence à la Maison. La *Société Alsacienne de Filature et de Tissage de Jute*, Bischwiller (Bas-Rhin), calcule les primes par jour : 0 fr. 75 durant six mois (moitié à la charge de l'usine et moitié à la charge de la Caisse des Malades). Quelquefois, les primes sont progressives : par exemple, les *Forges de Basse-Indre* (Loire-Inférieure) donnent 0 fr. 40 par jour pendant les trois premiers mois, 0 fr. 60 du troisième au sixième mois, 1 franc du sixième au dixième mois ; à la *Blanchisserie-Teinturerie de Thaon* (Vosges), les allocations varient de 60 francs pour les mères ayant allaité six mois jusqu'à 200 francs pour celles qui ont allaité un an ; aux *Etablissements Réunis*, Vienne (Isère), la gratification, de 25 francs les deux premiers mois, s'élève à 40 francs les troisième et quatrième, pour atteindre 50 francs les

(1) Décision Ministérielle du 17 juillet 1922.

cinquième et sixième mois. Ce mouvement ascendant est assez logique, car, indépendamment même de tout encouragement à l'allaitement maternel, il est évident que plus longtemps la femme nourrit, plus elle a besoin de se soutenir et de faire de la suralimentation, qui entraînera naturellement des dépenses supplémentaires. Mais un système qui nous paraît assez défectueux — et nous savons ne pas être seul de cet avis — est celui qu'emploie, entre autres, une grande usine de Normandie, dont les institutions sociales sont par ailleurs justement renommées. Cet établissement accorde une prime de 100 francs au bout d'un an d'allaitement. Si l'on n'y apporte aucune atténuation, ceci semble vraiment un peu dur pour les mères qui ont nourri pendant plusieurs mois et qu'une raison physiologique a mis dans l'impossibilité de continuer.

Nous n'avons examiné jusqu'ici que les primes d'allaitement servies par les industriels isolés. Mais une très heureuse campagne tend à en vulgariser le versement par l'entremise des Caisses de Compensation. Parmi ces puissants et bienfaisants organismes patronaux, dont les allocations distribuées annuellement s'élèvent à quatre-vingts millions de francs environ, il en est relativement peu encore qui se soient chargés de ce service : en octobre 1922, vingt-quatre Caisses, sur les cent-six existantes ; et, dans ce nombre, sont comptées celles de Lille (Métallurgie) et de Rodez, où l'on fait un versement unique de 50 francs, somme vraiment bien peu importante, et celle de Vierzon, où les allocations sont payées pendant dix mois, quel que soit le mode d'élevage du bébé. Qu'on nous permette

de dire que ce dernier système nous paraît aller singulièrement à l'encontre du but à poursuivre, l'allaitement maternel, en traitant de la même façon la mère qui remplit courageusement ses devoirs de nourrice et celle qui s'en dispense. Les vingt-et-une autres Caisses, sauf celle de Thizy (Rhône), qui a adopté un procédé assez particulier (1), versent des primes variant de 10 à 30 francs pendant huit, neuf, dix ou même douze mois (Nancy-Mécanique et Auxerre). — Les résultats obtenus par cette initiative ont été très favorables. Pour ne citer qu'un exemple, M. Gay, dans son rapport sur l'Action Sociale des Caisses de Compensation, présenté au II^e Congrès National tenu à Grenoble le 22 mai 1922, a signalé qu'à celle de Dieppe, où les primes d'allaitement sont en honneur, « la proportion des enfants nourris au sein s'est élevée de 10 0/0 à 52 0/0 et la mortalité infantile a diminué de 5 à 1 0/0 ».

D'aussi encourageantes constatations ont été faites en ce qui concerne les consultations de nourrissons. M. Marois a montré, au Congrès International de Protection Maternelle et Infantile réuni à Paris en juillet 1922, qu'en Seine-et-Oise, « la mortalité infantile, parmi les enfants de zéro à un an fréquentant les consultations, a été en 1920 de 4,77 0/0, et en 1921 de 4,86 0/0, alors que, dans l'ensemble du département, elle s'est élevée en 1920 à 7,27 0/0 et en 1921, à 7,69 0/0 ». Cette institution, organisée aujourd'hui par les municipalités dans la plupart des localités importantes, l'a été aussi par nombre d'industriels. Avant la

(1) Elle donne 125 francs par mois pendant trois mois.

guerre, tous les centres miniers du Pas-de-Calais avaient une consultation, très suivie et donnant d'excellents résultats. Notons encore, parmi beaucoup d'autres, les *Hauts-Fourneaux, Forges et Aciéries de Pompey*, la *Manufacture Veuve Albert Chabrat* à Bordeaux, les *Etablissements Grammont* à Charvieu (Isère), la *Société Alsacienne de Filature et de Tissage de Jule* à Bischwiller, les *Filatures Desgenetais* à Bolbec, les trois *Etablissements industriels d'Arques-la-Bataille* (Seine-Inférieure). A Pavilly (Seine-Inférieure), c'est la femme de l'industriel, Député, M^{me} Maillard, qui s'occupe elle-même de la consultation : tous les quinze jours, non seulement les ouvrières, mais presque toutes les jeunes mères des environs apportent leurs enfants. — Quelquefois, des allocations sont données pour récompenser l'assiduité, comme aux *Forges J. J. Carnaud*, à Basse-Indre (Loire-Inférieure). — Pour les usines les plus reculées, ainsi que les villages éloignés de tout centre, on a préconisé l'emploi des consultations ambulantes, au moyen d'automobiles aménagés à cet effet, comportant le personnel et le matériel nécessaires.

Les enfants amenés dans les chambres d'allaitement, objet des soins attentifs de la Directrice et des berceuses, sont vus fréquemment, en outre, par le médecin. Mais cette visite ne s'appelle pas « consultation de nourrissons ». Le terme en question est spécial à l'examen médical des bébés élevés en dehors de toute crèche. Ce sérieux examen — généralement hebdomadaire ou bi-mensuel — a lieu en présence d'une infirmière, d'une sage-femme ou de la Directrice de la

crèche (si l'on se sert de ce local) et des mères ou des personnes à qui les enfants sont confiés. Les pauvres petits, trop souvent négligés, ont absolument besoin d'être régulièrement suivis. On ne manque pas de les peser : une fiche est remise à la mère, et, de son côté, la collaboratrice du Docteur inscrit le poids sur un registre. Cette indication est très importante et permet une appréciation plus juste de la santé des enfants. Enfin, (et ce n'est pas un des moindres avantages de la consultation) le médecin prend contact avec les mères et leur recommande certaines précautions élémentaires d'hygiène infantile qu'elles ignorent d'ordinaire, leur fait en somme un petit cours vécu de puériculture.

On comprend les bienfaits immenses qui découlent tout à la fois de ces conseils donnés aux mères et de cette surveillance continue et approfondie des bébés.

Abordons maintenant le dernier système proposé pour permettre à l'ouvrière de nourrir son enfant. Ses promoteurs, soit qu'ils se rangent parmi les adversaires des chambres d'allaitement, soit qu'ils aient cessé d'avoir foi dans leur avenir, veulent donner à la femme qui travaille le moyen de rester chez elle près du petit être réclamant ses soins.

Une très intéressante expérience a été tentée en ce sens et poursuit sa bienfaisante action. L'œuvre, que nous avons déjà signalée, de la « Natalité Lyonnaise », fondée le 29 août 1917, présente cette particularité — antinomie apparente — de contenir un certain nombre de représentants de la Municipalité et d'être néanmoins absolument indépendante, tirant d'ailleurs

toutes ses ressources (si l'on en excepte, bien entendu, les dons) des cotisations de ses membres. On n'accepte comme membres actifs que les chefs d'établissements industriels et commerciaux ou les chefs d'administrations et services publics similaires de l'agglomération lyonnaise. On leur demande une cotisation annuelle qui, fixée d'abord à 10 francs pour chaque ouvrière ou employée qu'ils occupent (6.285 pour 1921), a été portée successivement à 15, puis à 25 francs (taux actuel). — Il existe aussi des « membres d'honneur, à qui ce titre est offert par le Comité Directeur » et des « membres honoraires, payant une cotisation d'au moins 20 francs par an » (article 5 des Statuts).

Pénétrons dans les détails du fonctionnement de cette institution. Il faut d'abord préciser son objet. L'article 4 des Statuts nous apprend qu'elle se propose « l'organisation, par tous les moyens appropriés, de la lutte contre la dépopulation et la mortalité infantile, particulièrement par l'assistance aux mères et le développement de l'allaitement maternel ». « L'Association est gérée et administrée par un Comité-Directeur, composé de cinq membres de droit et de dix-huit membres élus par l'Assemblée Générale des membres actifs » (article 10) pour trois ans, avec renouvellement annuel par tiers. M. Herriot, Député, Maire de Lyon, est Président d'Honneur de ce Comité, qui comprend en outre un Conseil Technique, composé des principales notabilités locales de l'obstétrique et de la puériculture.

Lorsqu'une ouvrière d'un des établissements adhérents (cinquante-et-un en 1921), qui compte au moins dix mois de présence, est enceinte de huit mois,

elle fait une demande contresignée par le chef de l'usine dans laquelle elle travaille. Le Médecin l'examine et lui prescrit, s'il y a lieu, le repos. Elle est suivie par une visiteuse, qui continuera sa surveillance après la naissance de l'enfant et s'assurera que la mère le nourrit elle-même, et prend, tant pour elle que pour lui, les précautions nécessaires. Si la femme, au moment de son inscription, déclare qu'elle compte allaiter l'enfant à naître, elle reçoit une allocation de 510 francs, se décomposant comme suit :

Le mois qui précède l'accouchement.....	100 fr.
Le mois qui suit l'accouchement.....	120 fr.
Une layette estimée	70 fr.
Le mois suivant.....	100 fr.
40 fr. par mois, pendant trois mois.....	120 fr.
	510 fr.

« Le but de la Natalité Lyonnaise étant de favoriser l'allaitement maternel au moins pendant deux mois, l'allocation de 510 francs est réduite, en principe, aux 100 francs du mois qui précède l'accouchement pour les mères qui déclarent vouloir mettre immédiatement leur enfant en nourrice (1) ».

Par contre, pour certains cas spécialement intéressants, le Médecin-Inspecteur de l'œuvre à la faculté de demander au Comité-Directeur un supplément d'indemnités.

Pour donner une physionomie complète de la « Natalité Lyonnaise », ajoutons que des consultations de nourrissons ont été organisées.

(1) Rapport de M. H. Balaÿ, Président de la *Natalité Lyonnaise*, au 3^e Congrès National de la Natalité à Bordeaux (1921).

Il nous reste maintenant à examiner, au moyen de statistiques, les résultats obtenus, qui sont des plus satisfaisants. Augmentation des naissances (le coefficient a presque triplé en quatre exercices), à mesure que l'œuvre est plus connue et que les ouvrières savent qu'on s'intéresse à leur maternité, diminution du pourcentage des décès, à mesure que les services annexes (infirmières visiteuses, consultations de nourrissons) se développent, voilà ce que nous constatons à la lumière des chiffres suivants : (1)

I. — *Naissances*

Années	Nombre de femmes inscrites	Nombre de naissances	Pourcentage
1918	6.711	101	1,5
1919	7.035	128	1,8
1920	6.958	233	3,3
1921	6.285	258	4,1

II. — *Mortalité*

(pendant les cinq premiers mois de l'existence des enfants)

Années	Nombre de naissances	Nombre de décès	Pourcentage
1918	101	9	9
1919	128	11	8,5
1920	233	13	5,5
1921	258	11	4,2

(1) Rapport de M. Balaÿ.

Les chiffres donnés pour 1921 sont des prévisions formulées d'après les résultats constatés au 1^{er} décembre 1921.

Il faut donc souhaiter que, dans beaucoup de villes, les industriels suivent l'exemple si fécond de Lyon pour fonder une « Natalité », dont l'utilité a été suffisamment démontrée. Qu'on nous permette néanmoins de signaler une ombre au tableau : les industriels adhérents, pour qui les cotisations représentent déjà une fort lourde charge, ne peuvent naturellement songer à créer une chambre d'allaitement, à laquelle ils sont d'ailleurs résolument opposés. Qu'arrive-t-il donc dans la grande majorité des cas ? C'est que l'enfant cesse d'être nourri au sein à deux mois, car la mère, ne recevant plus d'allocations, se voit contrainte de reprendre son travail à l'usine. Sans doute, l'allaitement maternel est surtout indispensable à l'enfant au début de sa vie. Mais n'est-il pas à craindre que ce changement de régime puisse avoir de sérieux inconvénients pour sa santé ?

Un important courant d'opinion tend à s'inspirer de l'esprit de la « Natalité Lyonnaise » en proposant de créer, sur un plan presque identique, mais avec une ampleur considérable et des allocations très supérieures, un réseau d'organisations qui engloberait la France entière. Les promoteurs de cette idée font état de ce que les chambres d'allaitement n'ont pas donné les résultats qu'on en attendait, ni pris l'extension qu'on espérait, tant par suite de l'hostilité trop fréquente des travailleuses qu'à cause des frais énormes devant lesquels le patron recule. Permettre aux ouvrières de rester chez elles pendant une période suffisamment longue et en leur accordant des indemnités sinon égales à la totalité de leur salaire, du moins s'en rap-

prochant, sera plus économique et mieux adapté au but à atteindre. En effet, les femmes, délivrées du souci de gagner leur vie et de la fatigue du travail quotidien à l'extérieur, se donneront volontiers à leurs devoirs de mères. Nous emprunterons au rapport si documenté de M^{me} Letellier, Inspectrice du Travail, présenté au récent Congrès International de Protection Maternelle et Infantile (Paris — Juillet 1922), les grands traits du système envisagé.

Et d'abord, quel sera le montant de l'allocation ? « Théoriquement, on la voudrait égale ou même légèrement supérieure au salaire, parce que la présence de l'enfant est coûteuse, que la mère nourrice a, plus qu'une autre, besoin d'une bonne alimentation et d'une vie calme, exempte de préoccupations. C'est un vœu irréalisable. Puisque le souci de la dépense a généralement empêché les industriels de créer des chambres, il faut que la modalité proposée soit moins onéreuse. On doit tenir compte aussi de l'économie que réalise sur la nourriture, le blanchissage, les vêtements, la femme restant au foyer » (1). Si tout le monde s'accorde à reconnaître que l'indemnité doit être assez forte, les avis sont partagés sur le taux à appliquer. Il n'y a pas à songer à un tarif uniforme, car il est nécessaire que l'allocation soit fonction du gain journalier, extrêmement variable suivant les endroits et même suivant les époques. D'aucuns trouvent qu'il faudrait se baser sur la moitié du salaire. M^{me} Letellier demande les deux tiers, avec

(1) Rapport de M^{me} Letellier.

minimum de 6 francs par jour. Le Docteur Lesage voudrait que l'indemnité fût de 9 à 10 francs par jour, étant donné que le salaire moyen d'une ouvrière est de 12 francs : ce qui représente au moins les trois quarts. Il est évident que la prime doit être assez forte pour retenir les femmes au logis.

Quelle sera la durée de l'allocation ? On ne peut songer à parler des douze mois pendant lesquels est versée la prime prévue par la loi du 24 octobre 1919 : on arriverait à des chiffres représentant des sacrifices vraiment trop lourds pour les employeurs. Mais, si l'on veut faire œuvre utile, six mois ou tout au moins quatre mois paraissent absolument nécessaires.

Nous en arrivons à la question la plus complexe. Par qui et comment l'allocation sera-t-elle payée ? Nous avons déjà laissé pressentir que le versement devra être fait par les chefs d'établissement : l'Etat et les collectivités secondaires ont des charges trop écrasantes pour assumer encore ce nouveau service. D'ailleurs, il est uniquement question de mettre les industriels en demeure de choisir entre deux systèmes. La loi sur les chambres d'allaitement ne peut être actuellement d'une application forcée, il est vrai, mais du jour où le règlement d'administration publique aura paru, elle sera parfaite : l'obligation existe, si l'on peut ainsi parler, à l'état latent. Il s'agirait donc seulement de modifier la loi du 5 août 1917 en laissant aux patrons option libre entre la création d'une chambre d'allaitement ou le versement d'allocations, dont le taux aurait été, bien entendu, fixé par le Parlement.

En conséquence, voici les vœux que M^{me} Letellier

soumit au Congrès, vœux qui furent adoptés dans leurs grandes lignes :

« ... II. — Que les dispositions des articles 54 et suivants du Livre II du Code du Travail soient complétées par un article additionnel ainsi conçu :

« Seront dispensés de l'obligation d'installer des chambres d'allaitement les chefs d'établissement qui justifieront que :

« Soit par suite d'une affiliation à une société de prévoyance (assurance sociale, caisse de maternité, de compensation ou autre), soit par le moyen des secours prévus aux lois des 17 juin 1913 et 24 octobre 1919, soit par leurs propres libéralités,

« Toute femme ayant été occupée par eux jusqu'à la période de repos prévu pour ses couches et qui allaite son enfant, reçoit, pendant les six mois qui suivent l'accouchement, une indemnité journalière égale aux deux tiers de son salaire et qui ne peut être inférieure à 6 francs, sous la condition formelle que l'intéressée a non seulement suspendu l'exercice de sa profession habituelle, mais encore observé tout le repos compatible avec les exigences de sa vie domestique, et qu'elle prend pour son enfant et pour elle-même les soins d'hygiène nécessaires.

« III. — Que l'Etat encourage la création de Caisses de Maternité qui pourraient ou bien être affiliées aux Caisses de Compensation ou en être indépendantes et qui seraient instituées soit par région soit par groupe d'industries ».

Il ressort de ce texte que l'Etat, sans grever davantage son budget, apporterait ainsi, de même que les

Sociétés de Prévoyance, une aide appréciable aux industriels par le moyen des primes servies en vertu des lois de 1913 et 1919. En effet, ces allocations viendraient en déduction de celles auxquelles les chefs d'entrepriseseraient tenus. Ainsi que le dit M^{me} Letellier, « durant le premier mois qui suit les couches, le patron aurait deux francs de moins à verser par jour si la femme reçoit le secours prévu par la loi de 1913, davantage si la mère fait partie d'une Mutualité ; les mois suivants, il aurait 0 fr. 50 de moins à verser à cause de la prime d'allaitement ».

Qu'il nous soit permis toutefois, à propos des Caisses de Maternité, véritable clef de voûte du système, de signaler le danger que les mots « soit par leurs propres libéralités » du § 2 des vœux ci-dessus nous semblent présenter. Il paraîtrait en effet fort périlleux de permettre aux industriels de verser eux-mêmes les allocations. Sans doute, la grande majorité d'entre eux aurait à cœur de s'acquitter généreusement de cette mission. Mais n'y aurait-il pas lieu de craindre — et la Doctoresse Mulon a attiré l'attention du Congrès sur ce point — qu'au milieu de la crise économique actuelle, quelques-uns ne cherchassent à éluder ce paiement en évitant d'employer des femmes jeunes ou même en congédiant, sous un prétexte quelconque, les ouvrières, dès que leur grossesse est connue ? Ce déplorable résultat ne serait aucunement à redouter si les patrons étaient tenus de s'affilier à une Mutuelle ou de créer entre eux une Caisse de Maternité, pour se prémunir « contre le risque d'inégalité dans les charges relatives à la maternité ». Les Caisses de Compensation, basées

sur un principe identique, seraient des organes tout trouvés pour s'adjoindre ce nouveau service, qui fonctionne du reste, nous l'avons vu, mais sur une moins vaste échelle, dans certaines d'entre elles.

Il faut maintenant conclure cet exposé sur les modalités diverses permettant à l'ouvrière de remplir ses devoirs maternels sans perdre son gagne-pain. Nous avons déjà dit que le fait pour la femme de s'absenter deux fois de son travail afin de retourner chez elle ne peut être qu'exceptionnel et que le transport de l'enfant pour chaque tétée présente de sérieux dangers et de multiples inconvénients. Restent donc les deux derniers systèmes. L'allocation grâce à laquelle la mère pourrait rester quatre à six mois près de son bébé serait sans doute un grand bienfait, mais il n'y a pas à se dissimuler que les industriels sont généralement opposés à toute contrainte de l'Etat et qu'une intervention du législateur risquerait de décourager leurs plus généreuses initiatives. Puis, le moment serait-il bien choisi, aujourd'hui où leurs affaires sont peu brillantes, pour leur imposer une nouvelle charge assez lourde? Enfin, M^{me} Letellier, mieux placée que quiconque pour apprécier la valeur comparée des allocations et des salles d'allaitement, n'hésite pas à donner la préférence à ces dernières « aussi longtemps du moins qu'on tolérera des logements insalubres, que les mères n'auront aucune notion de puériculture et qu'il n'y aura pas partout des consultations de nourrissons ». M^{me} Mulon est du même avis.

Ce n'est pas à dire que les chambres d'allaitement ne présentent, comme toute institution humaine, cer-

ainsi qu'il y a des inconvénients, mais nous croyons avoir démontré, par le témoignage des plus illustres puériculteurs et à l'aide des statistiques, qu'elles donnent d'excellents résultats. M^{me} Letellier, dont le rapport est si fécond en enseignements, a constaté « que la mortalité, souvent nulle, a quelquefois atteint 0,80 0/0, 1 0/0 et n'a jamais dépassé 2 0/0 dans celles des chambres qui n'ont que des enfants au sein ». Malheureusement « huit cent cinquante à neuf cents enfants tout au plus bénéficient des chambres existantes », ce qui est infime ! Le grand obstacle à la diffusion des salles d'allaitement, nous nous excusons de le répéter, est le prix de revient élevé. N'y pourrait-on porter remède en engageant les chefs d'établissements rapprochés les uns des autres à partager les frais d'installation et d'entretien en s'associant ? Nous avons déjà insisté sur cette idée en signalant l'initiative des industriels de la Courneuve et en analysant les statuts de la « Maternité Ouvrière de Levallois-Perret et de Neuilly ». Vers l'époque où se fondait cette dernière œuvre, en pleine guerre, le 16 février 1917, la Direction des importants *Chantiers et Ateliers Augustin-Normand* avait adressé aux industriels du Havre une circulaire dont nous extrayons le passage suivant : « La plupart des employeurs ont leur personnel disséminé dans divers quartiers et il semble, par suite, qu'il serait rationnel qu'ils missent leur concours en commun pour susciter des fondations de crèches dans ceux de ces quartiers où il n'en existe pas encore. A cet effet, un fonds de subvention serait constitué, auquel chaque employeur participerait au prorata du nombre moyen de femmes

employées par lui, à raison de 10 francs par femme et par an. La contribution de chaque employeur serait ainsi très inférieure aux dépenses d'entretien qu'exigerait une crèche installée dans son propre établissement, dont le personnel féminin, d'ailleurs, n'est pas toujours assez important pour donner lieu avantageusement à une telle institution. Les participants décideraient de l'emploi qui serait fait de ce fonds de subvention entre les crèches à développer ou à créer. Chacune de celles-ci serait administrée par un comité respectif, où lesdits participants seraient représentés ».

L'appel ne fut pas fait en vain, et l'Œuvre Havraise des crèches naquit. Le Bulletin du Ministère du Travail (août-septembre 1917), qui publie *in extenso* cette circulaire, à la suite d'une enquête sur les crèches et chambres d'allaitement, ajoute que les industriels des régions de Besançon, Calais et Amiens sont disposés à suivre les traces de ceux du Havre. Malheureusement, nous n'avons pas entendu dire que ces bonnes intentions aient été beaucoup suivies d'effet. Il nous semble qu'il y aurait une campagne de propagande à faire pour inviter les industriels à créer en commun des chambres d'allaitement, en cherchant parallèlement du reste à susciter des Caisses de Maternité ou beaucoup d'institutions comme la « Natalité Lyonnaise » : les Préfets, dont quelques-uns ont déjà prouvé leur vif intérêt pour les œuvres sociales, ne pourraient-ils recevoir des instructions à ce sujet ? Pourquoi n'essayerait-on pas d'orienter vers ce mouvement l'élite intellectuelle du pays ? Le fait ne serait pas nouveau de voir une Société littéraire se préoccuper de ces ques-

tions : l'Académie des Sciences, Belles-Lettres et Arts de Rouen en a donné l'exemple (1). Et si la persuasion ne donnait pas les résultats attendus, nous serions le premier alors à réclamer une nouvelle intervention du législateur, car, en matière aussi grave, il ne faut pas craindre d'agir. C'est sur des paroles profondes du distingué Directeur du Comité des Allocations Familiales, M. Bonvoisin, paroles qui renferment tout un programme, que nous voulons terminer :

« S'efforcer d'encourager les naissances en atténuant les préoccupations pécuniaires que suscite dans les ménages l'aggravation des charges de famille, c'est sans doute très bien ; mais, les enfants une fois mis au monde, les protéger contre les risques d'une mortalité imputable, en majeure partie, à l'ignorance des mères, c'est peut-être mieux encore (2) ».

(1) Voir *Bulletin de la Société Industrielle de Rouen*. Avril 1917, p. 100-102.

(2) Article de M. Bonvoisin. — *Journal La Femme et l'Enfant* du 1^{er} février 1922.

CHAPITRE III

L'OUVRIÈRE EN GÉNÉRAL

SECTION I. — La question de l'alimentation.

L'alimentation, première nécessité de la vie humaine, a une répercussion — bonne ou mauvaise, mais évidente — sur la santé de chaque individu et influence aussi à la longue son moral. Quand il s'agit d'ouvriers, qui ont à accomplir une besogne souvent pénible, la corrélation est encore plus certaine : seuls, des mets à la fois substantiels et sains pourront soutenir leurs forces et leur permettre de continuer leur tâche avec courage. Tout engage donc les chefs d'établissement à ne pas se désintéresser de la question : ici encore, philanthropie et intérêt bien entendu sont du même côté. Écoutons les très suggestives réflexions d'une Mission d'Enquête Belge aux Etats-Unis(1) : « Peu de patrons se rendent compte de la productivité qu'ils perdent en abandonnant les ouvriers à eux-mêmes au moment des repas. Comment peut-on espérer un effet réparateur et reposant d'une collation rapidement avalée dans l'air souvent vicié de l'atelier, dans le froid, la

(1) *Le Travail Industriel aux Etats-Unis* (rapports de la Mission d'Enquête 1920, tome II, p. 47).

pluie, la poussière de la rue ou enfin dans l'atmosphère fumeuse d'un cabaret encombré ? Un tel régime paraît absurde et barbare à quiconque connaît ces admirables réfectoires américains, où tout est propre et appétissant, où les aliments sont analysés et choisis pour leurs qualités nutritives, où, parfois, les travailleurs prennent leurs repas par petites tables, pendant que des films leur sont projetés au son d'une musique entraînante.

« La production, dans une grande entreprise, s'abaissait d'une façon marquée entre une et trois heures de l'après-midi ; cette anomalie disparut par l'installation d'un restaurant à l'usage des ouvriers ».

Les inconvénients de ces repas insuffisants et pris dans de mauvaises conditions sont particulièrement graves au point de vue physiologique pour les ouvrières, dont le tempérament, moins résistant à la fatigue que celui de leurs camarades masculins, a besoin de plus de précautions. En outre, les dangers d'ordre moral ne sont pas moindres lorsqu'il n'existe pas à l'usine même de restaurant ou de réfectoire. Nous allons nous attacher à établir successivement la vérité de ces deux assertions.

L'éloignement de leur domicile — au moins dans les grandes villes et à la campagne — prive la majorité des travailleurs d'y retourner à midi. Il leur faut donc se contenter d'un repas froid ou devenir les clients du cabaret voisin. Dans le premier cas, si aucune pièce n'a été aménagée à cet effet dans l'établissement, il vient tout naturellement à l'idée de s'installer dans un coin d'atelier. A la vérité, l'article 8 du décret du

10 juillet 1913 a bien interdit de prendre les repas dans les ateliers, à moins d'une autorisation spéciale, qui ne peut être accordée qu'aux conditions suivantes :

1° Si les opérations ne comportent pas l'emploi de substances toxiques ;

2° Si elles ne donnent lieu à aucun dégagement de gaz incommodes, insalubres ou toxiques ;

3° Si les autres conditions d'hygiène sont jugées suffisantes.

Et le Bulletin des Usines de Guerre (1), qui rappelle ce texte, ajoute : « Il est très important pour la santé que les ouvrières ne prennent pas leurs repas dans les ateliers où elles peuvent absorber avec leurs aliments des produits malsains, quelquefois toxiques, toujours nuisibles ».

Mais, à moins que le patron n'y fasse tenir la main, comment empêcher les ouvrières de prendre à la hâte quelques aliments dans l'atelier ? L'Inspection du Travail est peu armée pour parer à ce véritable danger.

Si les travailleuses vont dehors pour consommer leurs provisions, ce sera le plus souvent au bord d'une route poussiéreuse, et exposées, comme le fait remarquer le rapport de la Mission Belge, à toutes les intempéries. Croit-on que ce soit beaucoup plus hygiénique ?

Il faut mentionner encore le mauvais effet que peut produire sur les estomacs fragiles une nourriture froide et plus ou moins lourde.

La solution sera-t-elle meilleure si les ouvrières

(1) Numéro du 18 septembre 1916.

usent de l'auberge ou du cabaret le plus proche ? On peut hésiter. La pièce, trop étroite et bondée, sera d'ordinaire peu aérée, parfois malpropre. Les plats laisseront souvent à désirer comme qualité et comme quantité. Enfin, le mauvais exemple aidant, les femmes seront trop facilement entraînées à l'abus du vin et des liqueurs fortes. Il y a eu pendant la guerre des cas navrants d'alcoolisme chez les ouvrières, en particulier dans une grande ville du centre, où mal nourries, elles se mirent à boire pour se soutenir.

Le péril est certes aussi redoutable au point de vue moral. Les femmes vont être livrées à elles-mêmes pendant toute la suspension du travail. Les plus jeunes ne seront-elles pas exposées à bien des rencontres malheureuses, qu'elles pourront difficilement éviter ? Puis, il est à craindre qu'ouvriers et ouvrières ne soient assaillis de mauvais conseils, dont le patron sera par la suite le premier à pâtir. Le cabaret est un lieu de réunion tout trouvé, où les prêcheurs de grève pourront s'exercer à la parole.

Pour compléter ce tableau — que nous ne croyons pas avoir rendu plus sombre qu'il ne l'est en réalité —, ajoutons que les tenanciers d'auberge élèvent souvent leurs prix de façon exagérée et qu'ils incitent leurs clients à la dépense : il en résulte une diminution excessive du gain des travailleurs, diminution qu'ils cherchent à compenser en obtenant une nouvelle hausse de salaires.

Voici la triste situation du personnel et spécialement des ouvrières d'une usine privée de toute installation

relative à l'alimentation. Voyons comment les industriels peuvent remédier à cet état de choses. Nous passerons rapidement en revue trois institutions :

Les réfectoires ;

Les restaurants ;

Les coopératives de consommation.

Une observation préliminaire s'impose. Presque partout, réfectoires et restaurants sont mixtes, c'est-à-dire communs aux deux sexes. Nous ne connaissons guère que les *Etablissements Grammont* à Charvieu (Isère), où une salle spéciale soit réservée aux femmes, et la *Filature Wibaux-Florin* (Roubaix), où ait été organisée une cantine pour les ouvrières seulement (quatre-vingt-dix environ la fréquentent). La question de l'utilité de locaux séparés est d'ailleurs très controversée : ceux qui en sont partisans invoquent des motifs de convenances ; à quoi l'on riposte que, dans un restaurant surveillé, tout manque de respect à une femme, toute mauvaise tenue seront sévèrement réprimés. Prendre des précautions inutiles, ajoute-t-on — et c'est le cas — va quelquefois à l'encontre du but poursuivi ; mieux vaut donc ne pas empêcher des rencontres honnêtes. Nous croyons, pour notre part, que la réponse doit varier suivant qu'il existe ou non des ateliers distincts et des heures de sortie différentes pour les hommes et pour les femmes, mesures infiniment désirables, mais trop rares. Quand ces précautions sont prises, il nous semble préférable de les compléter en organisant des salles de repas séparées pour chaque sexe ; autrement, cette légère complication ne s'impose pas.

La plupart des Etablissements industriels ont mis à la disposition de leurs ouvriers une pièce où ceux ci peuvent prendre la nourriture qu'ils ont apportée de chez eux. Quelquefois, l'installation est rudimentaire : des tables, des bancs, et c'est tout. Chacun, bien entendu, lave sa gamelle et son couvert, et doit se contenter de manger froid. Mais cet inconvénient disparaît si le patron a eu soin de faire disposer, ce qui est assez fréquent, des fourneaux à gaz, où les ouvriers et ouvrières peuvent réchauffer eux-mêmes les aliments. Il est souhaitable que les fourneaux soient en nombre suffisant pour que l'attente ne soit pas trop longue. Parfois, une femme de service est occupée exclusivement à l'entretien du réfectoire, comme dans celui de la *Compagnie des Lampes à Ivry*, où trois à quatre cents travailleuses prennent tous les jours leur repas de midi.

Plus complexe, à tous égards, se présente l'organisation d'un restaurant ou d'une cantine, qui se heurte à des difficultés d'ordre juridique, économique et psychologique. Nous dirons successivement quelques mots de chacune d'elles.

Le mode de gestion le plus simple d'un restaurant d'usine semble bien être, à première vue du moins, la gestion directe par le patron. Mais la loi du 25 mars 1910, incorporée au Code du Travail (articles 75, 76 et 77 du Livre I) est venue le prohiber, en déclarant qu'« il est interdit à tout employeur :

« 1^o D'annexer à son établissement un économat où il vende, directement ou indirectement, à ses ouvriers et employés ou à leurs familles, des denrées et marchandises de quelque nature que ce soit... »

Le texte est formel, et il n'y a pas de doute que le fait pour un industriel de vendre des portions dans une cantine ne soit illégal. On peut regretter cette rigidité, qui se retourne souvent contre ceux que la loi est censée protéger. Nous ne méconnaissons nullement que les économats aient donné lieu à des abus criants et que certains patrons peu scrupuleux — assez rares d'ailleurs — aient pu rétablir l'équilibre menacé de leurs affaires en retirant des bénéfices exagérés de la vente des denrées à leurs ouvriers, moralement contraints de se fournir chez eux. Mais les mesures radicales n'ont jamais rien valu, et, dans la circonstance, il eut été plus logique de réglementer que de défendre. La loi de 1910 en a du reste elle-même donné l'exemple pour deux catégories d'économats. Voici en effet ce que dit l'article 77 du Livre I du Code du Travail :

« Les économats des réseaux de chemins de fer, qui sont placés sous le contrôle de l'Etat, ne sont pas régis par les dispositions des articles 75 et 76, sous la triple réserve :

« 1^o Que le personnel ne soit pas obligé de se fournir à l'écomat ;

« 2^o Que la vente des denrées et marchandises ne rapporte à l'employeur aucun bénéfice ;

« 3^o Que l'écomat soit géré sous le contrôle d'une commission composée, pour un tiers au moins, de délégués élus par les ouvriers et employés du réseau.

« Toutefois, le Ministre des Travaux Publics fera, cinq ans après le 25 mars 1910, procéder, dans les formes fixées par arrêté ministériel, à une consultation du personnel sur la suppression ou le maintien

de l'économat de chaque réseau. Ce referendum sera renouvelé à l'expiration de chaque période de cinq ans.

« Les mêmes règles s'appliqueront aux économats annexés aux établissements industriels dépendant de sociétés dans lesquelles le capital appartient, en majorité, aux ouvriers et employés, retraités ou non, de l'entreprise et dont les assemblées générales seront statutairement composées, en majorité, des mêmes éléments. »

Ajoutons que le referendum, prévu pour les Compagnies de chemins de fer, n'a pu avoir lieu en 1915, à cause de la guerre, et a été renvoyé à cinq ans. Voici, d'après une communication du Ministre des Travaux Publics en date du 21 août 1921, les résultats de cette consultation (1) :

	Etat	Midi	Nord	Orléans
Nombre d'électeurs.....	90.932		72.233	66.254
Nombre de votants.....	74.792	23.476	55.627	53.012
Bulletins nuls.....	1.003	1.145	1.347	2.676
Suffrages exprimés.....	73.789	22.331	54.280	50.336
Pour le maintien de l'économat.	67.199	16.353	47.431	40.566
Pour la suppression de l'économat.....	6.590	5.978	6.849	9.770

On le voit, la majorité en faveur des économats est écrasante. Pourquoi n'avoir pas prescrit pour tous les économats industriels un système de contrôle analogue à celui qui est employé pour les réseaux ferrés ?

(1) Cité par le *Bulletin du Ministère du Travail*, de juillet-août-septembre 1921.

La meilleure preuve que les restaurants patronaux peuvent rendre de signalés services est la grande tolérance — disons plus, la bienveillance — qu'a été invitée à montrer envers eux l'Inspection du Travail, pendant et depuis la guerre. M. Loucheur, Ministre de l'Armement et des Fabrications de Guerre, écrivait dans une Circulaire du 5 février 1918 à Messieurs les Contrôleurs de la Main-d'Œuvre :

« En l'absence de coopératives locales ou en raison de l'insuffisance administrative de leur personnel, les industriels ont été amenés, dans un certain nombre de cas, à annexer à leurs établissements des institutions de ravitaillement et à gérer eux-mêmes des cantines-restaurants et, plus récemment, des magasins d'approvisionnement.

« Il ne pouvait être question, en raison même des circonstances exceptionnelles créées par la guerre et de l'urgence des besoins à satisfaire, d'opposer aux institutions philanthropiques gérées par les industriels les dispositions du Code du Travail qui interdisent les économats.

« Il y a lieu, toutefois, de recommander aux industriels de prendre toutes mesures utiles, telles qu'une comptabilité distincte de l'institution et une participation des ouvriers au contrôle de la gestion, pour que leurs initiatives ne soient pas, malgré leur désintéressement, l'occasion de malentendus avec leur personnel. J'ajoute que les dérogations à la législation du travail qui peuvent être admises pendant la durée des hostilités, doivent être limitées aux cas où elles sont justifiées par des circonstances exceptionnelles,

telles que l'insuffisance du commerce local, ou ses prétentions abusives et l'absence d'institutions coopératives en mesure d'assurer, au besoin avec le concours des industriels intéressés, le ravitaillement de leur personnel. »

Les « circonstances exceptionnelles » devenant généralement la règle durant la guerre, les restaurants patronaux se multiplièrent (cent soixante-et-un en 1918) pour le plus grand bien des travailleurs et, maintenant encore, nous en connaissons qui fonctionnent ouvertement, sans que les chefs d'entreprise soient inquiétés.

Il paraît donc urgent de modifier dans un sens plus libéral les articles 75 à 78 du Code du Travail, afin de mettre le texte législatif d'accord avec la réalité des faits (1). En attendant, les cantines gérées par les industriels sont illégales et on a dû se préoccuper de trouver une échappatoire. On y est arrivé par deux procédés :

Contrat passé avec un chef cuisinier.

Coopérative ouvrière.

Le premier système est assez imprudent, car il est à craindre que l'entrepreneur, avec lequel le patron aura traité à forfait, n'ait tendance à économiser sur la quantité et sur la qualité, ou à élever le prix des repas, si l'industriel a omis de fixer un barème. Il faudra donc que le chef d'établissement, qui aura dû presque toujours consentir une avance de fonds à son co-contrac-

(1) Voir à ce sujet un article de M. F. Lepelletier dans la *Réforme Sociale*, de novembre-décembre 1921.

tant, ait l'œil sur lui, n'hésite pas à le réprimander et même, au besoin, à le changer.

Une coopérative ouvrière, à laquelle le patron consentira également des avances et fournira naturellement le local, est peut-être le meilleur procédé. Rien n'empêche l'industriel de se faire représenter officiellement dans l'administration de cette coopérative par quelques-uns de ses employés supérieurs. Mais une condition de succès est de lui laisser sa pleine indépendance : les travailleurs, maîtres de tous les rouages, ne pourront accuser le chef d'entreprise de spéculer sur eux. C'est l'idée qu'exprimait M. Albert Thomas, dans une circulaire du 31 octobre 1916 : « Il importe... si l'on veut que l'institution dont la création est envisagée soit viable, que les ouvriers aient le sentiment que cette œuvre leur appartient et est gérée par leurs délégués. »

Nous avons aussi parlé, en ce qui concerne les restaurants patronaux, de difficultés d'ordre économique et psychologique. Qu'il nous suffise de dire que, loin de rapporter d'ordinaire des bénéfices, l'exploitation directe d'une cantine est pour l'industriel une assez lourde charge financière. Il en sera de même encore s'il doit commanditer un chef cuisinier. Mais une coopérative, si elle est bien gérée, sera moins onéreuse pour lui et on peut espérer qu'elle sera rapidement à même de lui rembourser tout ou partie des avances de mise de fonds. — C'est également cette dernière solution, nous l'avons déjà dit, qui réduira au minimum les bruits calomnieux plus ou moins absurdes d'enrichissement au préjudice du personnel qui ne manqueront

pas de courir dans l'usine si le patron tient lui-même, au moyen de ses préposés, le restaurant.

Il nous faut maintenant examiner quelques restaurants créés dans les établissements industriels employant des femmes.

Les prix des repas sont, il va de soi, variables suivant les régions et même les époques, étant fonction du cours des denrées, et nous donnons ceux qui vont suivre sous les plus expresses réserves, des changements ayant pu survenir récemment. — Le prix le plus bas à notre connaissance est demandé aux *Tanneries de France* à Lingolsheim, près Strasbourg, où l'on sert journellement quatre à cinq cents repas à 1 fr. 25, se composant d'un potage, une viande (bouillie ou rôtie) ou du poisson et des légumes. On ne fournit pas le pain, sans doute pour éviter le gaspillage, mais on donne, contre paiement supplémentaire de 0 fr. 30, 1/5 de litre de vin ou 1/4 de litre de bière. — A la *Filature Etienne Motte* de Roubaix, une cantine, maintenue à la demande du personnel, distribue à midi environ cent trente déjeuners à 1 fr. 70, comprenant cent vingt-cinq à cent trente grammes nets de viande et 0 kg, 500 de pommes de terre. Chaque consommateur apporte, comme à Lingolsheim, son pain. — Les *Etablissements Dubar-Delespaul*, également à Roubaix, demandent 1 fr. 85, mais ajoutent aux deux plats habituels une assiette de soupe et un verre de bière, sans parler du dessert ou d'un petit extra qui vient parfois renforcer le menu. — Le prix (bien modique encore !) atteint deux francs aux *Forges J.-J. Carnaud* (Basse-Indre), mais les repas sont vraiment plantureux ; qu'on en juge :

hors-d'œuvre, viande, légumes, dessert (vin compris). On en sert dix mille en moyenne par mois. — Des déjeuners, très substantiels aussi (trois plats — pain) sont servis à l'*Usine de la Compagnie Générale d'Electricité* à Lyon (Delle) pour 2 frs. 25. — Il nous semble que les prix cités défont toute concurrence ! Mais regardons du côté des patrons et nous aurons la clef de ce bon marché vraiment incroyable : la plupart d'entre eux y consacrent de fortes sommes. Les *Forges J.-J Carnaud* ont déjà versé à la Coopérative d'Alimentation de l'Usine 176.000 francs (0 fr. 74 par repas pour le dernier exercice). Ailleurs (*Etablissements Blin et Blin* d'Elbeuf), toutes les dépenses de fonctionnement du réfectoire (personnel, matériel) restent à la charge de l'industriel.

Signalons encore comme pourvues de cantines la *Société des Hauts-Fourneaux, Forges et Aciéries de Pompey* (Meurthe-et-Moselle), la *Pyrotechnie de Bourges*, les *Tréfileries et Laminoirs du Havre*, la *Filature Toulemonde-Destombe* à Roubaix. A la *Parfumerie Roger et Gallet*, Levallois-Perret (Seine), la Société Coopérative de Consommation du Personnel (personnel surtout féminin) a organisé un restaurant, dont la tenue et la propreté sont admirables. A remarquer qu'une sorte de terrasse existe devant cette salle et que les ouvrières peuvent s'y reposer, leur repas terminé, en attendant la rentrée des ateliers. Cette excellente initiative devrait se généraliser.

Le système le meilleur paraît être celui qu'emploient les *Usines Renault* à Billancourt, ainsi qu'un certain nombre d'Etablissements (*Thoumyre Fils*, briquettes

et constructions mécaniques, à Arques-la-Bataille, Seine-Inférieure — *Poulenc Frères*, produits chimiques, à Choisy-le-Roi, Seine — *Etablissements Réunis*, fabrique de draps, à Vienne, Isère, etc...) : jumeler réfectoire et restaurant dans deux salles contiguës ou les fusionner dans une même salle. Ceci permet aux ouvriers qui ont apporté des provisions de compléter leur repas en prenant un potage, une tasse de café ou un dessert. Mais certains établissements ont dû renoncer à ce procédé, parce que, tout le personnel en usant, le restaurant ne servait plus de repas à prix fixe, d'où impossibilité de couvrir ses frais.

Les *Usines Renault*, dont les divers réfectoires ou cantines peuvent abriter plus de quatre mille personnes, ont adopté, pour simplifier le service, un procédé presque analogue à celui qui est en usage aux Etats-Unis et dont voici les traits essentiels (1) : « Le système du « Cafeteria » (Counter-service) est une caractéristique des réfectoires et des restaurants populaires américains ; le client, dès la porte, est guidé par une balustrade qui le conduit à une étagère sur laquelle il prend un plateau ; il parvient alors à un comptoir ; des réchauds y portent les plats du jour, disposés par portions sur des assiettes. Le dîneur charge son plateau à son gré, passe devant une caissière qui, d'un coup d'œil, fait son addition ; il va enfin s'asseoir à la place qu'il préfère.

« Ce système évite toute attente ; il permet de choisir

(1) *Le Travail Industriel aux Etats-Unis*, tome II, p. 49.

les plats en connaissance de cause et réduit le service au minimum ».

Nous en arrivons aux coopératives de consommation, mais elles sont chose trop connue pour que nous nous y arrêtions longtemps. Elles ont tendance à se multiplier parmi le personnel des usines et suppriment ainsi très heureusement les intermédiaires qui ont une responsabilité indéniable dans la cherté de la vie. A titre d'exemple, voici quelques renseignements sur l'une des plus considérables d'entre elles. La Coopérative de Consommation des *Usines Renault*, fondée le 4 juin 1916, nomma aussitôt les trois organes suivants, composés uniquement d'ouvriers et d'employés de l'établissement :

1° Un Conseil d'Administration de neuf membres.

2° Une Commission d'achats et de travaux de huit membres.

3° Une Commission de contrôle et de comptabilité de huit membres.

Le capital de la Société fut constitué à l'aide de versements fixés à 50 francs par coopérateur, auxquels M. Renault joignit un don de 5.000 francs. Les comptoirs suivants furent successivement ouverts : épicerie, boucherie, charcuterie, fruiterie, volailles et gibier, poissonnerie, et même, en dehors des denrées, bonneterie et chaussures. — On aura une idée de l'importance de cette Société en sachant que le montant des participations dépassait 500.000 francs au début de 1920 ; quant au chiffre de vente, il était pour les deux premiers semestres d'existence de la coopérative de 2.140.000 francs, atteignait pour les deux

semestres suivants 5.780.000 francs. Ces chiffres, assez anciens, sont certainement aujourd'hui très largement dépassés.

En terminant cette question de l'alimentation, nous ne pouvons passer sous silence le sérieux effort qui fut fait pendant la guerre pour faciliter le ravitaillement du personnel des usines de munitions, où les ouvrières étaient dans une si forte proportion. Par de nombreuses Circulaires aux Directeurs des Etablissements de l'Artillerie et des Poudres, ainsi qu'aux Contrôleurs de la Main-d'Œuvre, les Ministres d'alors, MM. Albert Thomas et Loucheur, montrèrent que ce problème était loin de les laisser indifférents. Il importait surtout d'aider pécuniairement les institutions déjà créées. Dans ce but, en 1916, une association privée, « le Fonds Coopératif des Usines de Guerre », fut organisée sous le patronage du Ministre de l'Armement. Grâce aux souscriptions et dons recueillis, cette œuvre put distribuer aux coopératives des subventions et prêts s'élevant à 214.500 francs. Mais l'Etat se devait de ne pas se laisser distancer en pareille matière par une association privée. Aussi, la loi du 7 mai 1917 accorda-t-elle aux sociétés coopératives « le bénéfice d'avances à faible intérêt sur les crédits inscrits au budget du Ministère du Travail, ainsi que sur les ressources d'un fonds de dotation spécial » de deux millions de francs « institué par une loi de la même date » (1). En outre, une loi du 29 juin 1917 ouvrit au

(1) Rapport présenté à la Commission Consultative du Travail dans les établissements dépendant du Ministère de l'Armement (session des 8-10 août 1918).

budget du Ministère de l'Armement et des Fabrications de Guerre un crédit pour avances remboursables aux organisations ayant pour but d'améliorer les conditions de bien-être du personnel des usines de guerre. Les crédits se sont élevés à 600.000 francs en 1917 (sur lesquels 338.000 francs seulement ont été employés), à 200.000 francs pour le premier trimestre de l'année 1918 et à 700.000 francs pour chacun des trimestres suivants.

Enfin, par une décision ministérielle du 24 juillet 1917, M. Albert Thomas créa au Ministère de l'Armement un Office de l'Alimentation du Personnel des Usines de Guerre, dont voici les attributions :

« a) Etablir entre les restaurants, coopératives, cantines, magasins et toutes autres organisations, des relations utiles pour leurs achats de denrées.

« b) En vue de ces achats, grouper ces organisations par région sous l'autorité d'un chef de région qui, seul, aura qualité pour représenter les intérêts de sa région près du service.

« c) Aider les groupements régionaux dans leurs achats et pour l'obtention des moyens de transport.

« d) Etre auprès des administrations publiques et privées le représentant des groupements d'alimentation intéressant le Ministère de l'Armement. »

Cet Office procura de réelles facilités aux institutions qui y étaient rattachées.

L'impulsion donnée pendant la guerre au développement des restaurants et coopératives d'usine s'est peut-être un peu ralentie, mais n'a pas cessé. Et il est permis d'envisager le jour — plus ou moins lointain

d'ailleurs — où tout établissement important possèdera un centre de ravitaillement. Chacun y trouvera son compte : employeur et employé, car, ainsi que le faisait fort justement remarquer le Bulletin des Usines de Guerre (1), « le rendement est en rapport avec le degré de vigueur physique de l'ouvrier. Celui-ci, pour vaincre la fatigue,... a besoin d'être maintenu dans les meilleures conditions physiologiques. Il doit, en particulier, pouvoir s'alimenter convenablement. Il importe donc de vulgariser les expériences susceptibles d'atténuer les effets de l'augmentation des prix. »

SECTION II. — L'Emploi des Loisirs

Organiser des distractions à l'usine peut sembler au premier abord chose presque superflue : tant de devoirs impérieux sollicitent le patron ! Dans l'impossibilité de satisfaire à toutes les aspirations de ses salariés, ne devra-t-il pas laisser de côté ces questions d'un intérêt secondaire en comparaison du logement, de la nourriture, des primes aux familles nombreuses, etc ?...

Cette conception un peu simpliste se modifie à la réflexion. Sans doute, l'argument que nous venons d'émettre garde une partie de sa valeur, car il est évident que les nécessités matérielles seront toujours prépondérantes, plus encore dans la vie de l'ouvrier, obligé de lutter sans cesse contre la gêne, que dans toute autre existence. Mais s'en tenir là serait vrai-

(1) Numéro du 14 août 1916.

ment manquer de perspicacité. Celui ou celle qui travaille a droit, sa journée de labeur achevée, à un repos bien gagné ; il peut songer — nous l'avons déjà fait remarquer à propos des sports féminins — à s'accorder quelques moments de plaisir. Rendre ces plaisirs honnêtes autant qu'attrayants, n'est-ce pas là un problème qui vaut qu'on s'y arrête un instant ?

Ce n'est pas d'aujourd'hui que toutes les classes de la société — et, en particulier, le peuple — sont avides d'amusements, de spectacles. Le peuple de Rome réclamait à la fois du pain et des combats de gladiateurs : *Panem et circenses*. Les temps sont changés, les mœurs ont évolué, mais, si les barbares jeux du cirque ont disparu depuis bien longtemps, notre ^{xx}e siècle les a remplacés par des distractions, plus civilisées certes, mais aussi impérieusement exigées que celles d'autrefois. Qu'advviendrait-il en effet, dans une ville quelque peu importante, d'une municipalité qui prohiberait bals publics et cinémas ? Les prochaines élections risqueraient fort de lui apprendre qu'on ne brave pas impunément la volonté populaire.

Or, si ces distractions sont en principe chose parfaitement licite, nul n'ignore les abus de toutes sortes auxquels elles ont donné naissance. Point n'est utile de s'étendre longuement sur ce sujet. Les films démoralisateurs ont peut-être exercé de pires ravages que la littérature la plus éhontée : bien des criminels ont été formés à cette école. Quant aux bals publics, ne se terminent-ils pas trop souvent en débauches ?

S'il est du devoir de l'autorité de lutter énergiquement contre la pornographie de certains spectacles,

contre la licence qui s'étale au grand jour, il n'en est pas moins certain que cette lutte contre une offensive sans cesse renaissante sera dans bien des cas inefficace. Comment détourner d'autre part le personnel ouvrier — et surtout les jeunes gens des deux sexes — de ces représentations ou de ces fêtes ? Du reste, les longues flâneries dans la rue, les stations au cabaret — pour ne citer que ces passe-temps — vaudront-elles mieux ? L'absence de distractions saines et à la portée de tous contribuera fréquemment à la déchéance morale d'un milieu populaire. Le danger sera plus redoutable encore pour les ouvrières. Car, s'il est vrai de dire que la femme peut atteindre parfois à une élévation de sentiments plus grande que l'homme, il est incontestable aussi que sa dépravation — quand elle a lieu — est plus profonde et plus complète. D'ailleurs, comme le dit Paul Acker, « la pudeur est non pas seulement une de ses parures, un de ses charmes, une de ses grâces, mais son essence même ».

Une idée originale pour procurer à l'ouvrier des créations honnêtes a été émise en Belgique. Nous en empruntons l'exposé aux « Informations Sociales » publiées par le Bureau International du Travail (1) :

« Le Peuple, de Bruxelles, du 22 décembre 1921, signale que M. Louis Piérard, Député, vient de déposer à la Chambre des Représentants une proposition de loi, contresignée de MM. Destrée, Wauters, Vandervelde, etc... et tendant à instituer une *OEuvre nationale des loisirs du travailleur*.

(1) Vol. I, n° 1, 6 janvier 1922.

« Cette Œuvre nationale aurait pour mission de favoriser les initiatives et de multiplier les organisations destinées à procurer aux travailleurs la meilleure utilisation de leurs loisirs ; elle pourrait agréer les œuvres déjà existantes et en créer d'autres.

« Elle serait subventionnée par l'Etat, sur des crédits ouverts à un chapitre spécial, et pourrait recevoir, en outre, des subsides des provinces et des communes ou des dons et legs de particuliers, d'associations, de coopératives ou syndicats professionnels.

« Elle serait administrée par un *Conseil supérieur des œuvres du temps de loisir*, composé de trente membres nommés pour cinq ans, dont dix seraient élus directement par le Gouvernement et dont les vingt autres seraient choisis par lui parmi les candidats présentés par les Fédérations de sociétés de sports, d'art et d'éducation populaire.

« Ce Conseil supérieur serait en outre chargé d'étudier toutes les questions ayant trait au délassement et à l'éducation du peuple, questions qui pourront notamment lui être soumises par le Gouvernement.

« L'œuvre nationale, tenant compte des mœurs et traditions locales, organiserait des expositions d'art itinérantes, des concours pour l'ameublement et la décoration du home, etc... ; elle favoriserait l'œuvre des jardins ouvriers, la culture physique par la création de gymnases, places de jeux et piscines, la musique instrumentale et chorale, le théâtre populaire avec le concours de professionnels ou de cercles dramatiques, l'éducation générale par la conférence, le cinéma et les excursions.

« Elle organiserait chaque année une conférence nationale de l'éducation populaire ».

Sans méconnaître le grand intérêt que présenterait un tel système, quelques-uns le trouveraient sans doute un peu hardi dans sa nouveauté. En tout cas, nous ne pensons pas qu'il existe rien de semblable en France, ni dans le domaine des réalités, ni même dans celui des projets. Par contre, chez nous, beaucoup a été fait par les patrons — sans parler des œuvres de bienfaisance — pour procurer aux ouvriers, et surtout à la jeunesse, de saines distractions.

Le Bulletin du Ministère du Travail a publié en 1920, 1921 et 1922 (1) une instructive « Enquête sur l'utilisation des loisirs créés par la journée de huit heures ». Il est évident que la loi du 23 avril 1919 a donné à cette question une actualité saisissante : moins longue est la durée du travail, plus nombreux sont les loisirs des salariés et plus il devient nécessaire de tendre à les employer intelligemment.

Nous allons nous efforcer de montrer par quelques exemples, dont plusieurs empruntés à l'enquête susmentionnée, combien variées sont les distractions offertes au personnel des établissements industriels. Nous passerons, bien entendu, seulement en revue les usines où sont occupées des femmes, mais il faut remarquer que les institutions récréatives sont généralement communes aux deux sexes. Nous en signalerons pourtant quelques-unes réservées aux ouvrières.

(1) Numéros d'août-septembre-octobre 1920, de novembre-décembre 1920, d'avril-mai-juin 1921, de juillet-août-septembre 1921, d'avril-mai-juin 1922, de juillet-août-septembre 1922.

Il ne sera pas reparlé des sports, que nous avons cru devoir traiter dans la partie de cette étude consacrée à la jeune fille ; contentons-nous de marquer à nouveau la place importante qu'ils tiennent dans les distractions organisées par les chefs d'entreprise. Nous renvoyons également aux orphelinats industriels pour les amusements concernant les jeunes filles qui y trouvent asile. Enfin, la question des jardins ouvriers ne sera point examinée ici : cette œuvre, qui est à même de rendre aux intéressés de réels services, nous semble s'adresser plus particulièrement aux hommes.

L'un des plus agréables délassements est en même temps l'un des plus simples : la lecture. L'ouvrier français — du moins celui des villes — est généralement assez cultivé. Organiser une petite bibliothèque, avec prêt gratuit de livres, répondra donc au désir de beaucoup. Mais tant vaudra le choix des volumes, tant vaudront les résultats obtenus. Il faudra avant tout que les ouvrages soient adaptés au milieu social, qu'ils soient moralisateurs, instructifs et intéressants. — Parmi les Etablissements dotés de bibliothèques, citons la *Filature Blin et Blin* à Elbeuf, qui en a une depuis 1892, et la *Blanchisserie-Teinturerie de Thaon*, où celle qui existe remonte à l'année 1883 ; elle comprenait à cette époque trois cent quarante-cinq volumes, mais leur nombre s'est multiplié et atteignait avant la guerre deux mille neuf cent quarante-huit. Le chiffre de lecteurs s'est accru dans la même proportion, passant durant ces trente années de cent quarante à quinze cents en moyenne par an.

Les *Usines de caoutchouc Michelin*, à Clermont-

Ferrand, qui vont bientôt organiser une bibliothèque très complète, possèdent « une salle de lecture et une salle de jeux où, après leur travail, tous les membres peuvent, à volonté, lire les journaux littéraires et sportifs (1) ». — De même, à la *Filature Dubar-Delepaul*, de Roubaix, des journaux et des brochures diverses sont à la disposition du personnel.

Aux Etats-Unis, on attache une grande importance au développement des bibliothèques d'usine, dont on escompte des avantages profitables aux deux parties : « Les hommes et les femmes qui font usage de la bibliothèque acquièrent une meilleure éducation, et il s'en suit nécessairement qu'ils font mieux le travail qui leur est demandé (2) ». — Pour éviter aux ouvriers la peine d'aller jusqu'à la salle de lecture, parfois légèrement éloignée de l'atelier, et l'attente de leur tour, des boîtes sont placées dans plusieurs endroits de l'établissement ; les ouvriers y laissent les livres qu'ils ont lus et y prennent ceux qu'ils ont demandés en échange. La boîte est parfois remplacée par un truck, qui peut porter cent cinquante volumes et qui est amené jusqu'à l'entrée des divers bâtiments de l'usine à midi, et le soir, à la sortie. C'est ce qu'on nomme les bibliothèques ambulantes ou circulantes.

En France, souvent les salles de lecture servent en même temps de salles de repos et de récréation. Ainsi les *Filatures de l'Est* (filatures de coton), à Lunéville, ont fait monter deux baraques Adrian, dont l'une « est

(1) *Bulletin du Ministère du Travail* de novembre-décembre 1920.

(2) *L'Œuvre de l'Ingénieur Social*, par W. Tolman (p. 227).

disposée pour servir de salle de réunion où seront organisées des séances récréatives et, en d'autres temps, des cours ménagers pour les jeunes filles. Cette salle sera ouverte après le travail. On y trouvera des jeux d'intérieur. Une pièce est réservée pour la bibliothèque ; la lecture se fera sur place. Un appareil cinématographique servira à organiser des séances récréatives et instructives (1) ».

A Bolbec (Seine-Inférieure), les *Filatures Desgetais* ont créé une « Maison Amie » — quel joli nom ! — où les ouvrières, en particulier les jeunes filles, viennent deux fois par semaine de cinq à sept heures et le samedi toute l'après-midi. La présence de la Surintendante donne de l'entrain à ces réunions, dont aucune — sauf peut-être celle du samedi — ne ressemble à une école. « On est gai, on rit, on s'amuse, on parle de choses intéressantes dont on n'avait pas idée il y a deux ans. C'est un délassement du dur travail ».

Aux *Tréfileries et Laminoirs du Havre*, un local est réservé aux ouvrières : il en vient quinze à vingt chaque jour. Elles y trouvent des revues et journaux, des jeux de société, une machine à coudre, et même... un piano. Des leçons de couture avaient lieu d'une façon suivie du temps qu'une Surintendante était attachée à l'usine ; elles continuent encore, quoique moins régulièrement.

La *Régilisserie Carénou et Tur*, Moussac (Gard), possède une installation du même genre, ouverte tous

(1) *Bulletin du Ministère du Travail* de juillet-août-septembre 1921.

les jours, pour son personnel féminin; qui bénéficie de la sorte d'un réel confort.

Si nous en croyons d'ailleurs l'Enquête aux Etats-Unis dont nous avons déjà parlé, « les salles de repos ont une influence considérable sur la tenue des travailleurs. L'ouvrière à qui l'on offre, comme on le voit en Amérique, un véritable salon, se sent traitée en « dame du monde » et se comporte comme telle .

« Il existe dans les usines américaines trois catégories de salles de repos : les *salons*, garnis de fauteuils, de divans, de tables, où le personnel lit, cause, chante, joue du piano ; des cretonnes, des fleurs, des plantes vertes en complètent le décor ; les *salles de repos* proprement dites, où le silence est de règle, et qui ne contiennent que des chaises-longues et des fauteuils ; les *salles d'isolement*, annexées au département médical, garnies de couchettes pour les cas d'indisposition ou de maladie subite.

« Le toit des usines est parfois aménagé en jardin partiellement couvert (roof-garden) à l'usage du personnel ».

Il serait déraisonnable de demander des organisations aussi perfectionnées aux usines françaises, qui n'ont généralement ni l'importance, ni les gros capitaux disponibles de celles d'Amérique. Mais est-il bien difficile de mettre une pièce à la disposition des travailleurs ou bien dispendieux de prendre un abonnement à quelques revues et d'acheter des jeux de cartes et de dames ?

Dans certains Etablissements, de petites causeries sont faites de temps en temps aux ouvriers : c'est là

une excellente idée, à condition — de même que pour les livres — d'en choisir avec discernement les sujets.

Mais beaucoup de patrons ont pensé que ces distractions risquaient de ne pas être appréciées à leur valeur. Puisqu'il s'agissait de contrebalancer l'influence mauvaise de certains cinémas, le seul moyen était de créer des cinémas tout à la fois éducatifs et amusants. Des salles de théâtre avec écran cinématographique ont donc surgi dans les usines (*Filatures de Pavilly*, Seine-Inférieure — *Filature Lepoutre* à Roubaix — *Glaceries de Saint-Gobain* à Montluçon, etc...) Ces salles sont parfois très vastes et peuvent contenir un grand nombre de spectateurs (*Etablissements Réunis* à Vienne : douze cents — *Tréfileries et Laminoirs du Havre* : mille — *Tanneries de France* à Lingolsheim, près Strasbourg : sept cents — *Fabrique de soude et de produits chimiques Solvay et Cie* à Dombasle, Meurthe-et-Moselle : cinq à six cents).

Les séances ont lieu plus ou moins fréquemment suivant les usines : tous les mois, par exemple, aux *Etablissements Réunis* de Vienne (mais la représentation est généralement donnée deux jours de suite, afin que tout le monde puisse y assister) ; chaque quinzaine (le samedi soir et le dimanche après-midi), en hiver seulement, aux *Fonderies Chappée*. Elles sont hebdomadaires à la *Filature Agache*, Pérenchies (Nord), reviennent deux fois par semaine à la *Filature de Demangevelle* (Haute-Saône), trois fois aux *Hauts-Fourneaux et Fonderies de Pont-à-Mousson*, trois ou quatre fois aux *Tréfileries et Laminoirs du Havre*

(dont une fois pendant le repos de midi). Enfin, des représentations sont données jusqu'à cinq par semaine en hiver (un peu moins en été) aux *Forges J. J. Carnaud* de Basse-Indre.

Les acteurs et figurants sont d'ordinaire recrutés parmi le personnel de l'usine, de préférence parmi les gymnastes ou les musiciens. A la *Filature de coton de Blainville-sur-l'Eau* (Meurthe-et-Moselle), ce sont des « amateurs bénévoles du pays, ... les fils du directeur, des jeunes gens ou des jeunes filles de l'usine...

« Les programmes sont rehaussés par le concours d'artistes professionnels de la région : conférenciers, chanteurs, monologuistes, musiciens » (1).

Quant aux *Filatures Agache*, il leur était arrivé avant la guerre de faire venir des artistes de l'Opéra : c'est dire qu'on ne reculait vraiment devant aucun sacrifice pour donner satisfaction aux travailleurs.

L'un des grands avantages de ces spectacles est qu'ils s'adressent généralement à toute la famille ouvrière, qui a ainsi l'occasion de se réunir, au lieu d'être dispersée, chacun de ses membres allant à ses plaisirs, comme cela se passe trop souvent.

Les représentations sont généralement gratuites. Toutefois, quelques Etablissements demandent un prix d'entrée modique (0 fr. 50 en 3^e aux *Hauts-Fourneaux de Pont-à-Mousson*, 0 fr. 30 à 1 fr. 25 aux *Forges de Basse-Indre*). C'est sans doute agir sagement, car les intéressés apprécieront davantage ce qu'ils auront payé de leurs deniers.

(1) *Bulletin du Ministère du Travail* de juillet-août-septembre 1921.

Partout, les programmes comportent deux parties : une partie récréative et une partie éducative, et cela aussi bien pour les séances cinématographiques que pour les pièces. Les films instructifs sont naturellement très variables selon les usines : ils ont trait tantôt à la profession (*Filature de Demangevelle*), tantôt à la géographie ou à l'histoire naturelle. — En ce qui concerne la partie récréative de ces fêtes, nous empruntons, à titre d'exemple, le récit suivant au vaillant petit journal *Le Trait d'Union* (1), messenger toujours bien accueilli de l'importante usine de Vienne :

« Ce fut une charmante soirée que celle que nous fit passer la séance de Concert-Cinéma offerte le samedi 29 octobre (1921) au personnel des *Etablissements Réunis*. La partie musicale présentait un attrait tout particulier, puisque dans les exécutants nous allions applaudir des lauréats.....

« Puis un drame en quatre parties, le *Gentilhomme Pauvre*, projeta sur l'écran ses péripéties... Le film terminé, on continua de maintenir l'obscurité dans la salle, pour nous faire assister au numéro extrêmement curieux des Poses plastiques exécutées par le groupe gymnique de l'A. S. E. R..... »

La citation que nous venons de reproduire montre que les *Etablissements Réunis* possèdent une Société de Musique, qui s'enorgueillit à bon droit de ses victoires. Beaucoup d'usines ont ainsi créé des Harmonies, des Fanfares, ou des Chorales. N'est-ce pas en effet le meilleur des délassements, de nature à développer non

(1) Numéro du 15 Novembre 1921.

seulement les facultés artistiques, mais aussi les qualités morales de ceux qui s'y livrent. — Les Sociétés musicales féminines dépendant d'entreprises industrielles sont malheureusement assez rares. Notons pourtant le « Cercle choral de Dames » des *Usines Renault*, la Société Chorale « Cecilia » de la *Blanchisserie-Teinturerie de Thaon*, la Société de Mandoline formée par les jeunes filles travaillant aux *Etablissements Réunis*.

Pour terminer cette liste des distractions offertes au personnel de certaines usines, il faut signaler une initiative bien moderne. A la *Société des Filatures de Demangeville*, une salle de bal a été ouverte, dans laquelle jeunes gens et jeunes filles viennent danser environ dix fois par an. Ceci peut sembler à première vue opposé au but moralisateur habituellement poursuivi, mais, devant l'attrait puissant de la danse que nous avons signalé, ne vaut-il pas mieux organiser ces soirées honnêtes, en même temps que gaies, pour détourner de celles qui le seraient moins ?

Voici donc bien des moyens de contrebalancer les influences mauvaises dont il a été question. Sans doute, plus que pour toute autre œuvre peut-être, l'effort patronal devra être persévérant. Parfois, les livres resteront sans être lus sur les rayons de la bibliothèque. Comme nous l'écrivait mélancoliquement un industriel : « La création de la salle de lecture ne semble pas avoir donné jusqu'ici de très grands résultats au point de vue intellectuel et moral, nos ouvrières préférant parler chapeaux, ou bals, que s'adonner à quelque lecture instructive ou éducative ». — D'autre fois, nous

l'avons dit, — et cela surtout dans les villes, — les distractions les mieux organisées ne trouvent pas grâce devant les ouvriers, soit qu'ils en fassent une affaire de principe, soit qu'ils aiment mieux garder leur liberté.

Mais souvent aussi, le succès est venu couronner l'œuvre entreprise, principalement si l'on a eu soin de faire participer le personnel à l'aménagement des locaux, qui deviennent ainsi un peu sa chose. Par exemple, à la *Filature de Blainville-sur-l'Eau*, « un immeuble a été transformé en théâtre populaire, en grande partie avec l'aide des jeunes gens de la filature ; l'immeuble comporte une salle de spectacle avec galeries, scène et toutes les dépendances ordinaires. D'une façon générale, la peinture des boiseries, des décors, a été faite par le personnel qui s'est fort intéressé, dit-on, à cette tâche... Les représentations ont lieu aussi fréquemment que possible ; dans l'intervalle, des réunions pour les répétitions, l'aménagement de la salle, la peinture des décors appropriés aux pièces jouées, occupent les loisirs des jeunes gens » (1).

De plusieurs côtés, il nous revient que les séances de projections de films à l'usine sont très suivies et goûtées. Aux *Forges de Basse-Indre*, en particulier, on a enregistré depuis janvier 1919 le nombre de 75.296 spectateurs (2). Belle revanche de l'esprit du bien sur celui du mal, caractérisé en l'espèce par le cinéma corrupteur !

(1) *Bull. cit.*

(2) Encore ces chiffres remontent-ils déjà à plusieurs mois.



Nous avons ainsi passé en revue les principales œuvres qui affectent la vie de la femme à l'usine. Mais, avant de conclure sur ce sujet, il nous paraît indispensable de dire quelques mots très brefs de l'un des rouages les plus importants au point de vue social d'une manufacture : l'infirmerie.

Presque partout, il existe un local et une petite pharmacie avec les objets et médicaments les plus nécessaires pour panser sommairement une blessure ou pallier à une indisposition : souvent alors, c'est une surveillante ou la concierge qui a appris à donner ces soins élémentaires. Mais il arrive que l'infirmerie soit montée sur un plus grand pied et forme une sorte de dispensaire, où blessés et malades viennent régulièrement. Dans ce cas, une infirmière ou une religieuse est d'ordinaire à la tête du service. Bon nombre d'Etablissements ont organisé aussi une consultation médicale à jours fixes, réservée parfois à certaines heures au personnel féminin. Cette consultation, généralement hebdomadaire, est dans quelques usines (telles que la *Parfumerie Roger et Gallet*) quotidienne ; elle est gratuite ou payante, suivant les Maisons.

Nous avons déjà annoncé que nous laisserions en dehors de cette étude la question des hôpitaux fondés par les industriels, question qui intéresse moins directement la vie des ouvrières d'usine. Nous nous en voudrions toutefois de passer sous silence l'installation d'une Maison de Convalescence spéciale pour les femmes à la *Filature Badin*, de Barentin, et la mesure

généreuse prise par plusieurs Etablissements (*Compagnie générale d'Electricité à Lyon, Fabrique de conserves Amieux à Nantes*) d'envoyer à la campagne les jeunes filles de leur personnel qui ont besoin d'air — et cela à leurs frais.

*
* *

Les dimensions de ce travail ne nous ont permis que de soulever un coin du voile qui cache trop souvent les plus belles institutions sociales dûes aux chefs d'entreprise. Ce qui a été dit suffit néanmoins, semble-t-il, à prouver que beaucoup d'entre eux — on voudrait pouvoir dire la majorité, mais ce serait peut-être aller un peu loin — s'intéressent véritablement au sort de ceux qu'ils emploient. M. Tribot-Laspière a pu écrire non sans raison (1) : « On voit combien variée est la contribution patronale, depuis la simple caisse de secours jusqu'à de véritables villes, munies de tous les perfectionnements modernes. Il serait injuste de ne pas la considérer comme étant une forme indirecte du salaire, qu'elle augmente parfois de 10 à 12 % ».

Et comment, à ce propos, ne pas rapporter ces belles paroles d'un de ceux qui ont le plus honoré l'industrie française, M. E. Dollfus : « Le fabricant doit autre chose à ses ouvriers que le salaire ; il est de son devoir de s'occuper de leur condition morale et physique, et cette obligation toute morale et qu'aucune espèce de salaire ne saurait remplacer, doit primer les considé-

(1) *L'Industrie de l'Acier en France*, p. 240.

rations d'intérêt particulier qui paraissent parfois se mettre en opposition avec ce sentiment (1) ».

D'aussi nobles pensées mises en application dans la vie de l'usine ne sont-elles pas de nature à faire tomber quelques préjugés des ouvriers ? Il nous est impossible de ne pas le croire, bien que sachant — nous y avons insisté à plusieurs reprises — les difficultés terribles auxquelles se heurtent les œuvres patronales.

Quoi qu'il en soit, sous le régime capitaliste — tant critiqué par certains partis et pourtant moins productif de misère que le régime qu'on lui oppose —, il faut de toute nécessité tendre à rapprocher les deux facteurs de la production. Au Japon, une très originale initiative en ce sens a vu le jour : l'« Association pour l'amélioration des rapports entre le capital et le travail », ou *Kyocho Kai* (association pour l'harmonie). Voici quels sont les principaux buts poursuivis :

« 1^o Education des travailleurs au moyen de journaux et de revues, de conférences, etc..., afin d'élever leur niveau intellectuel.

« 2^o Enquête sur les conditions de travail et étude des questions ouvrières dans le pays et à l'étranger en vue de favoriser la solution des problèmes sociaux.

.

« 5^o Création de sections... dans les villes les plus importantes, dans le but de régler toutes questions re-

(1) Cité dans le rapport de M. Gay sur l'Action Sociale des Caisses de Compensation présenté au Congrès de Grenoble le 22 mai 1922. — Les paroles de M. Dollfus semblent s'inspirer nettement des idées de Le Play. Nous renvoyons aux ouvrages du grand sociologue (en particulier *les Ouvriers Européens*, 1855).

latives à la protection et à l'assistance en faveur des travailleurs, à l'éducation de leurs enfants et aux logements ouvriers » (1).

Les idées directrices de cette association ne sont pas, toutes proportions gardées, sans analogie avec celles que nos patrons « sociaux » s'efforcent de traduire en réalisations pour le bien-être de leur personnel.

En résumé, on ne saurait trop louer les œuvres patronales qui sont susceptibles d'apporter à l'ouvrier — et plus encore à l'ouvrière — une sensible amélioration aux conditions de l'existence. Or, en matière de production — ainsi qu'en toute autre matière d'ailleurs —, chaque partie doit absolument y mettre du sien. Comme le dit spirituellement M. Levie : « Mariage d'amour ou mariage de raison, il faut bien que le travail et le capital finissent par s'entendre, car, en industrie, on ne peut rester célibataire ». (2).

(1) *Revue Internationale du Travail*, février 1921.

(2) Cité dans une petite brochure anonyme *La lumière se fait*. (Paris, Imprimerie Diéval).

TROISIÈME PARTIE

ACTION SYNDICALE

Il y a longtemps déjà que le système du « tête-à-tête » forcé entre employeurs et employés, institué par la loi Le Chapelier des 14-17 juin 1791, a fait faillite. Bien avant la reconnaissance légale des Syndicats, le 21 mars 1884, l'idée d'association était dans l'air et se traduisait par des réalisations plus ou moins timides. C'est maintenant presque un lieu commun — dans lequel nous n'aurons garde de tomber — que de démontrer l'infériorité manifeste où se trouve vis-à-vis du patron l'ouvrier isolé, et les grands avantages — pourquoi ne pas dire la nécessité ? — du Syndicat.

Il nous semble indispensable — pour donner un tableau exact de la vie des travailleuses à l'usine — de parler de l'aide précieuse que leur apportent, tant au point de vue moral qu'au point de vue matériel, les Syndicats Féminins. En ce qui concerne les organismes adhérents aux Bourses du Travail et à la C. G. T., nous ne méconnaissons nullement les services qu'ils rendent à leurs membres dans la défense des intérêts professionnels généraux, mais ils ne se sont pas occupés

spécialement des questions propres aux ouvrières : presque tous, d'ailleurs, sont mixtes, c'est-à-dire communs aux deux sexes. Pour ces motifs, ils ne sauraient trouver place dans cette étude.

Les catholiques, au contraire, ont pensé, à juste titre, qu'il importait que les femmes fissent elles-mêmes valoir leur cause dans des Syndicats qui leur fussent réservés, et cela tout à la fois pour des raisons d'opportunité et de convenance.

C'est à Lyon, en 1899, que M^{lle} Rochebillard fonda les premiers Syndicats Féminins de France (1).

La province avait ainsi donné l'exemple à la capitale, mais celle-ci ne voulut pas rester en arrière : le 14 septembre 1902, quelques zélatrices rassemblées dans une maison amie à Paris décidèrent de créer de nouvelles organisations : Le Syndicat des Dames employées du Commerce et de l'Industrie, le Syndicat des Ouvrières de l'Habillement. Ces branches professionnelles, auxquelles se joignit le Syndicat du Ménage, constitué en 1904, se groupèrent le 13 juin 1906 pour former l'Union Centrale des Syndicats Féminins (rue de l'Abbaye), dont le rayon d'action déborda bientôt Paris. Pourtant, il faut attendre le 29 avril 1917 pour enregistrer la fondation du seul Syndicat qui nous intéresse ici, celui des Ouvrières d'Industrie. Il réunissait des femmes de professions diverses, dont le seul lien com-

(1) Nous empruntons ce détail et plusieurs de ceux qui vont suivre à deux petites brochures : l'une, de « La Fédération Française des Unions de Syndicats Professionnels Féminins » ; l'autre, de « l'Action Populaire », sur « l'Union Centrale des Syndicats Féminins de l'Abbaye ».

mun était de travailler en usine. Cette juxtaposition, un peu factice, n'a pas survécu à la guerre, mais a donné naissance à plusieurs Syndicats Professionnels, dont les deux plus nombreux, celui du Textile et celui de la Parfumerie, ne comprenaient respectivement en mai 1922 que deux cents et cent cinquante membres, alors qu'à la même époque, vingt trois mille quatre-vingt-quatre syndiquées étaient inscrites à l'Union Centrale (1). D'autres embryons de Syndicats d'ouvrières se sont constitués : Blanchisserie et Teinture, Groupe d'Alimentation, Cartonnage, Chaussure, Produits Chimiques. On ne peut que souhaiter à ces organisations en formation de suivre les traces de leur aîné, le Syndicat des employées, qui atteint le chiffre respectable de quinze mille membres.

En ce qui concerne la Fédération Française des Unions de Syndicats Professionnels Féminins (présentement 35 boulevard des Capucines), il faut chercher son origine dans le Syndicat des Ouvrières à domicile, fondé en 1909 à Paris rue Vercingétorix. A leur tour, des travailleuses du vêtement en atelier et des employées de la Banque, du Commerce et de l'Industrie créèrent deux nouveaux Syndicats en 1912. C'est au mois de Décembre 1916 que se forma la Fédération Française par la fusion des organisations de la rue Vercingétorix et de celles qui existaient impasse Gomboust. Quelques mois après, des Syndicats florissants de province, tels

(1) Chiffres cités par M^{lle} Pinget, Secrétaire du Conseil de l'Union Centrale des S. P. F., au Congrès tenu à Paris les 21-25 mai 1922. Depuis cette date, le nombre des syndiquées (et en particulier celui des ouvrières) a assez sensiblement augmenté.

que ceux de Lyon et de Marseille, vinrent en grossir le nombre ; d'autres s'y rattachèrent plus tard, puis on essaima dans bien des villes. Actuellement, l'ensemble du groupement comprend dix mille membres environ. L'Union du Textile, pour sa part, compte près de mille ouvrières réparties en seize Syndicats, dont les principaux sont ceux de Lyon, Tarare, Roanne, Vienne, Mazamet, Nancy, Calais.

Ces deux groupements, qui vivent en parfaite intelligence, se mettent ordinairement d'accord pour se partager les principales zones d'action dans les diverses régions de la France. Toutefois, ils coexistent dans certaines grandes villes (par exemple : Toulouse, Marseille, Bordeaux).

Les Syndicats qui adhèrent à l'Union Centrale se sont constitués par métier en Unions Professionnelles. Cet exemple a été suivi par la Fédération Française, qui, en outre, réunit dans chaque province les organisations féminines pour former des Unions Régionales interprofessionnelles. Ces deux sortes d'Unions se complètent l'une l'autre. Les différents Syndicats d'une même ville se heurtent d'ordinaire aux mêmes difficultés : en se groupant ensemble, ils seront en mesure d'agir collectivement auprès des pouvoirs publics locaux, et l'autorité de leurs revendications s'en trouvera accrue. Puis, les services de tout ordre (économiques, sociaux, etc...) seront bien plus efficaces si les efforts sont mis en commun, au lieu d'être dispersés. Mais, d'autre part, les Syndicats d'une même profession ont des intérêts semblables dans toute la France ; chacun d'eux aura donc avantage à communiquer avec

les autres, à profiter des expériences heureuses, des progrès réalisés ici ou là. « Les Unions Professionnelles Féminines ont pour but de resserrer les liens de fraternité et de solidarité entre les divers Syndicats adhérents, d'être un centre de documentation professionnelle, ... d'aider les Syndicats adhérents à réclamer énergiquement auprès des pouvoirs constitués la mise en application des lois sociales et ouvrières équitables et des décrets qui les complètent, etc... » (1). Le siège de ces Unions Professionnelles est habituellement à Paris; celui des Unions Régionales se trouve dans la ville la plus importante de la région.

Au-dessus de ces deux sortes d'Unions, sont établis à Paris les grands groupements dont nous avons donné un rapide historique : l'Union Centrale des Syndicats Féminins et la Fédération Française des Unions de Syndicats Professionnels Féminins. Les statuts de l'organisation de la rue de l'Abbaye définissent ainsi son objet (article 8) :

« Elle se propose notamment :

« 1^o De servir aux syndicats unis de centre permanent de relations, de leur procurer les moyens et renseignements nécessaires pour les faire profiter des services syndicaux, etc...

« 2^o D'encourager la création de nouveaux syndicats et d'en faciliter les débuts ;

« 3^o De recueillir et communiquer aux syndicats unis toutes les indications venant de l'intérieur ou de

(1) Article 2 des statuts de la Fédération Française des Unions de Syndicats Professionnels Féminins.

l'étranger qui seraient propres à les éclairer et à guider les syndicats et leurs membres ;

« 4° De faciliter la défense des intérêts professionnels auprès des pouvoirs publics par la centralisation et la transmission de vœux et de pétitions ;

« 5° De leur donner des avis et des conseils en toutes matières contentieuses ou techniques sur lesquelles les syndicats unis jugeraient à propos de consulter, soit dans l'intérêt propre des syndicats, soit dans l'intérêt particulier de leurs membres ;

« 6° De les aider dans la fondation et le fonctionnement de caisses de crédit, d'assurances, d'assistance, de retraites et de sociétés coopératives ou autres regardant les professionnelles ».

Enfin, au sommet de cette hiérarchie, est placée la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (rue Cadet), à laquelle adhèrent l'Union Centrale et la Fédération Française. Le but de cette Confédération est « de créer un mouvement d'ensemble du syndicalisme chrétien en France en reliant toutes les organisations existantes ou à venir ». On retrouve du reste cette entente avec les groupements masculins dans les échelons moins élevés de la vie syndicale : nous voulons parler des Unions Régionales mixtes, qui, dans bien des centres, réunissent pour des questions importantes et intéressant tous les travailleurs, les représentants des Syndicats des deux sexes. — Notons aussi que des rapports fréquents existent entre l'Union Centrale et la Fédération Française.

Une collaboration momentanée peut aussi s'établir avec des groupements dont les principes directeurs

sont différents de ceux des Syndicats chrétiens (organismes dépendant des Bourses du Travail), en vue de résoudre les plus graves problèmes de la vie professionnelle.

Après avoir parlé de gradation ascendante, de centralisation progressive, il faut signaler, en sens inverse, une mesure de décentralisation. Dans certaines grandes villes où les différents Syndicats se sont groupés, la longueur des distances ne permet guère aux syndiquées de fréquenter souvent le siège principal. Aussi, a-t-on créé, dans les divers quartiers ouvriers, des Sections, émanations de ces Syndicats, foyers « d'activité et de propagande ». Ces Sections organisent à leur gré les services sociaux, mais relèvent néanmoins étroitement des groupements centraux, dont elles suivent la direction et qui les font visiter fréquemment.

A côté de ces deux grandes Unions, établies à Paris, on compte en province plusieurs Syndicats Féminins entièrement indépendants et un groupement important, l'Union Fédérale des Syndicats Libres de l'Isère, dont nous allons retracer brièvement l'histoire.

L'emploi des femmes dans les usines est très répandu en Dauphiné, et c'est de leur sort que les promotrices de l'idée syndicale dans cette région se préoccupèrent tout d'abord. Ce fut en effet le « Syndicat Libre des ouvrières du Tissage de Voiron » qui naquit le premier, à la suite d'une grève, le 4 juin 1906. A Paris, nous l'avons vu, le contraire s'était produit, et les ouvrières d'usine n'avaient eu leur organe de défense que bien après les employées et les ouvrières de l'aiguille.

Le laps de temps compris entre 1906 et 1914 peut

être appelé la période de formation des Syndicats Libres de l'Isère : il s'en fonde un certain nombre, de professions diverses, dans plusieurs villes ; leurs œuvres annexes se développent rapidement. En 1912, le besoin d'une coordination des efforts s'étant fait sentir, fut constituée l'Union Fédérale, qui groupa tous les Syndicats de l'Isère. Elle comprend aujourd'hui deux Unions Professionnelles : celle du Vêtement et celle du Tissage. Cette dernière date du Congrès de Voiron (1^{er} juin 1919) : vingt Syndicats et dix-huit Sections en dépendaient en 1920.

Union Fédérale, d'une part, Sections Syndicales, d'autre part, nous retrouvons en miniature des divisions à peu près semblables à celles des deux Unions Nationales dont il a été précédemment question. Une analogie de plus vient de ce que, comme celles-ci, l'Union Fédérale est rattachée à la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens.

Signalons enfin, en nous référant à l'intéressante thèse de M. Emile Guerry (1), la situation particulière dans laquelle se trouvent les Syndicats Libres de Vienne (Textile, Employées du Commerce, Aiguille) : ils « ont adhéré à l'Union Fédérale des Syndicats Libres de l'Isère, mais ont une vie administrative et professionnelle indépendante et sont rattachés à la Fédération Française des Unions de Syndicats Professionnels Féminins ».

(1) Grenoble — 1919 — « Les Syndicats Libres Féminins de l'Isère — Leur organisation — Leur action professionnelle — Leur participation à la vie économique régionale. »

Vers la fin de l'année 1920, cinq mille femmes étaient inscrites aux Syndicats Libres de l'Isère.

Dans ce département, comme à Paris et dans bien des endroits, les Syndicats doivent beaucoup pour leur création et même pour leur fonctionnement actuel à des femmes de cœur, soit religieuses, soit laïques, qui consacrent bénévolement le meilleur de leur temps à cette œuvre. Nous nous inclinons respectueusement devant elles, mais, pour ne froisser aucune modestie et sûr d'interpréter leur désir, nous nous garderons de dévoiler leur anonymat.

Voilà, en raccourci, le cadre dans lequel se meut l'activité des Syndicats Professionnels Féminins, activité que nous ne pouvons songer à étudier, même sommairement, dans son ensemble, car son champ d'action est presque illimité. Nous nous bornerons à montrer d'abord le but que poursuivent ces groupements, en empruntant — pour ne pas risquer d'être un interprète infidèle — leur propre définition. Puis, nous tenterons de dessiner à grands traits l'influence morale profonde qu'ils exercent sur leurs membres, les principales revendications qu'ils formulent, enfin le rôle qu'ils jouent au point de vue éducatif, d'une part, au point de vue social et économique, d'autre part. En étudiant ces questions, nous bornerons évidemment notre objectif aux mesures prises en faveur des ouvrières d'usine, mais il faut noter de suite que celles qui concernent ces seules ouvrières sont fort rares, les différents services étant généralement communs à tous les Syndicats. — Nous laisserons de côté, ainsi que nous avons déjà dû le faire, les revendications, cepen-

dant capitales, qui ont trait au salaire et à la durée du travail, ces deux sujets n'ayant pas à être examinés ici.

En exposant le but poursuivi par l'une des grandes organisations dont nous avons parlé, nous aurons en même temps défini — ou presque — le but vers lequel tendent aussi les autres, car, si chacun de ces groupements a sa physionomie propre, tous sont animés de sentiments identiques. Voici comment s'exprime la Fédération Française des Unions de Syndicats Professionnels Féminins (1) :

« Nos Syndicats sont des associations professionnelles ayant pour but de coopérer à la réglementation et à l'amélioration des conditions de travail et de défendre les intérêts de la profession qu'ils représentent.

« Ils cherchent à réorganiser le monde du travail dans la justice et la fraternité chrétienne sans lesquelles l'ordre ne peut exister.

« Ils substituent l'effort collectif puissant à l'effort inefficace des individus isolés.

« Travailleuses syndiquées, nous poursuivons ce but principalement en tendant :

« 1^o A nous assurer des salaires justes...

« 2^o A obtenir des conditions de travail convenables, c'est-à-dire qui, outre les nécessités générales de moralité et d'hygiène, respectent :

« Notre sexe et ses exigences (maternité notamment) ;

« Nos forces et leurs limites.

(1) Brochure citée.

« Et nous permettent :

« D'accomplir nos devoirs religieux.

« De maintenir la vie de famille.

« 3^o A développer en nous et dans toutes les travailleuses la valeur professionnelle. Celle-ci élève la travailleuse et augmente sa dignité, lui permet d'avoir une rémunération plus élevée, lui fait contribuer au relèvement et à l'extension de la profession et à la prospérité de l'industrie nationale.

« 4^o A constituer une famille professionnelle dans laquelle les syndiquées se soutiennent les unes les autres et s'entr'aident dans toutes les circonstances de la vie ».

Et qu'on ne croie pas que ce beau programme soit — comme trop de programmes — plus théorique que pratique : il correspond très exactement, au contraire, à la réalité des faits. Le dernier paragraphe, en particulier, n'exagère nullement lorsqu'il parle de « famille professionnelle ». Il est très touchant de voir la grande fraternité qui règne entre les membres du Syndicat. L'ouvrière se sent soutenue au milieu des difficultés ou des périls qui l'entourent. Cette action sociale se manifeste tant au Syndicat même qu'à l'usine.

Lorsque leur tâche journalière est terminée, les travailleuses sont sûres de trouver à leur groupement, avec un abri hospitalier, un accueil réconfortant et affectueux de la part des dirigeantes de leur organisation, qui sont généralement d'anciennes ouvrières, au courant, par conséquent, de tout ce qui touche à la profession. — Sans parler ici des cours ni des causeries ou conférences, dont nous dirons quelques mots ulté-

rieurement, signalons dès à présent qu'ils constituent une occasion heureuse et fréquente de réunion pour les syndiquées ayant quelques loisirs ; les sujets traités sont toujours propres à éclairer leur intelligence et à élever leur âme.

Celles de ces jeunes filles qui semblent tout particulièrement appelées à faire du bien autour d'elles reçoivent une formation plus complète, suivent des sessions spéciales qui, pour la Fédération Française, ont lieu à l'Ecole Normale Sociale (rue du Docteur-Blanche) ; elles sont appointées par le Syndicat, au fur et à mesure de la disponibilité des ressources, de façon à pouvoir se consacrer uniquement à leur nouveau rôle de « propagandistes ». Voici comment M. Henri Joly définit ce rôle (1) : « La déléguée ira recueillir les observations, encourager les timides, calmer les craintes, préparer, si besoin est, quelques interventions près des patrons et du public. Jamais elle ne pourra être considérée comme une étrangère, car jamais elle ne sera propagandiste que pour le syndicat auquel elle aura elle-même appartenu ».

Outre l'aide morale qui leur vient des personnes représentant, à un titre quelconque, le Syndicat, les ouvrières rencontrent un appui, non moins précieux, près de leurs compagnes d'atelier, syndiquées comme elles. Ce contact permanent avec des femmes qui partagent leurs croyances et leurs sentiments est un immense adoucissement à la monotonie des journées de travail. Il importe de marquer ce bienfait dû aux Syn-

(1) *Le Droit féminin* (p. 183).

dicats comme l'un des plus importants : rien ne saurait le remplacer. En étudiant l'effort patronal, nous avons vu des œuvres du même genre que celles dont nous donnerons la liste pour les Syndicats. La sollicitude d'une Surintendante pour les ouvrières ne le cède pas en dévouement à celle des dirigeantes des groupements féminins. Mais, ce que nous ne retrouvons guère à un aussi haut degré que parmi les syndiquées travaillant ensemble, c'est ce courant de sympathie, cette entraide mutuelle, cette amitié profonde. Un fardeau porté à plusieurs paraît léger : de même, tandis qu'une ouvrière — surtout si elle est jeune — isolée dans un milieu souvent défavorable, risque de quitter le droit chemin, la présence d'une compagne sérieuse et déjà aguerrie suffira d'ordinaire à l'y maintenir. Les bons conseils sont assurément nécessaires ; mais ont-ils grande valeur s'ils ne sont pas accompagnés de l'exemple ? Les syndiquées qui arriveront dans un établissement industriel où se trouvent d'autres syndiquées catholiques auront en même temps les conseils et l'exemple. Ce n'est certes pas que nous prétendions qu'une ouvrière devienne parfaite du jour où elle adhère à l'un des groupements féminins. Mais il est indéniable qu'elle a presque toujours sa place au milieu des éléments les plus sains et les meilleurs de l'usine. — Certaines de ces syndiquées exercent même un rayonnement admirable non seulement par leur vie irréprochable, par leur bonté, mais aussi par leur grande conscience professionnelle. L'accomplissement scrupuleux, sous les yeux des travailleuses, de la tâche journalière, l'un des premiers devoirs mais

aussi l'un des plus incompris, n'est-il pas la meilleure des prédications ?

Mais, pour que ces beaux exemples puissent être donnés utilement et entraîner les hésitantes, encore faut-il que les syndiquées soient en nombre. C'est une raison de plus pour souhaiter une large diffusion aux Syndicats Féminins.

Plus ils seront forts aussi, mieux ils pourront faire entendre leur voix des industriels. Leurs revendications savent être pressantes, énergiques même, mais elles ont toujours un but précis. Les Syndicats catholiques ne réclament pas systématiquement ; ils n'ont en vue que l'amélioration des conditions du travail et, lorsque satisfaction leur a été donnée, ils se plaisent à le reconnaître. Sans doute, quand ils jugent gravement compromis les intérêts des travailleuses et que tout arrangement amiable est impossible, recourent-ils à la grève. Mais c'est là un suprême argument, dont ils répugnent à user. Ils ont cependant fait cause commune avec les organismes adhérents aux Bourses du Travail dans une grève récente et tristement célèbre. On le leur a reproché. Sans avoir à prendre parti, nous pouvons certainement dire que, si les Syndicats Féminins ont entamé et continué la lutte, c'est qu'ils la considéraient vraiment comme une nécessité.

Les deux sujets principaux de revendications concernent évidemment le salaire et la durée du travail, mais nous avons dit que nous ne nous en occuperions pas. L'un des premiers soucis des organisations que nous examinons est de conclure avec les patrons des contrats collectifs de travail, sorte de charte de la pro-

fession, dont les parties les plus importantes se rapportent sans doute aux deux questions précédentes. Mais, en dehors d'elles, que de points sollicitent l'attention des Syndicats ! Qu'on nous excuse si nous ne pouvons donner qu'une idée extrêmement incomplète des demandes présentées aux industriels : d'une façon générale, tout ce qui touche à la vie de l'ouvrière peut y trouver place. Nous classerons sous trois rubriques — forcément un peu arbitraires — les revendications les plus fréquentes : organisation du travail, moralité, puis hygiène de l'atelier.

Dans la première catégorie, rentrent tous les problèmes généraux que soulève la présence de l'ouvrière à l'usine. Les Syndicats savent par expérience les maux qu'engendre l'éloignement de la femme mariée de son foyer. Aussi préconisent-ils le travail à demi-temps, qui lui laisse la liberté de s'occuper de son ménage. — La protection des ouvrières enceintes (en particulier conditions de travail peu pénibles) préoccupe à bien juste titre ces groupements professionnels, qui se chargent de rappeler aux patrons assez négligents pour les oublier leurs devoirs en cette matière. Le Syndicat ne manquerait pas non plus de protester si l'on exigeait de toute ouvrière des tâches au-dessus de ses forces. — Enfin, il insiste de tout son pouvoir pour obtenir que les chefs d'entreprise accordent chaque année à leur personnel féminin un congé payé de huit jours : quelques-uns d'entre eux, mais trop peu encore, il faut malheureusement en convenir, se sont jusqu'ici laissé persuader. Et pourtant, ce repos, trop court déjà, n'est-il pas une nécessité pour la tra-

vaillanteuse ? Il est dur — en admettant qu'on l'autorise à s'absenter — de la mettre alors dans l'obligation de vivre durant cette semaine sur ses économies.

En somme, maintien dans la limite du possible de la vie de famille, guerre aux travaux pouvant compromettre la santé des ouvrières et souci de leur ménager parfois une détente si utile, voici sur quoi portent les premiers efforts.

Quelles sont donc les revendications ayant trait à la moralité dans l'atelier ? Ce sont les syndicats eux-mêmes qui vont nous l'apprendre par les vœux suivants, votés à l'unanimité au Congrès de la Fédération Française tenu en 1917 :

« 1° Que, lorsque le travail le permet, les ouvriers et les ouvrières soient séparés.

« 2° Que, dans les cas où l'atelier est uniquement composé de femmes, les contremaîtres soient remplacés par des contremaîtresses.

« 3° Qu'une discipline ferme maintienne l'ordre et la bonne tenue morale, sanctionnée au besoin par le renvoi.

« 4° Qu'il y ait des portes séparées ou, si cette clause est impossible, des heures différentes pour les entrées et les sorties des ouvriers et des ouvrières.

« 5° Que des vestiaires séparés pour les hommes et pour les femmes soient organisés dans les usines qui n'en ont pas encore ».

Cette promiscuité à l'usine est en effet des plus fâcheuses ; il faut espérer qu'un succès rapide et généralisé viendra exaucer des demandes aussi légitimes.

Quant aux desiderata au sujet de l'hygiène, ils sont

nombreux. En voici quelques-uns. Il est à souhaiter que des lavabos, distincts pour les deux sexes et bien aménagés, existent dans chaque établissement, au lieu du baquet commun à tout le monde, système parfois encore employé et qui retarde vraiment de plusieurs siècles ! — Une ou plusieurs fontaines d'eau potable devraient toujours être installées. — Dans une ville manufacturière, le Syndicat intervint pour demander qu'une grande salle de tissage et qu'un atelier de piqure de chaussures fussent mieux chauffés ; il obtint aussitôt gain de cause. — Ailleurs, l'aération défectueuse fit l'objet de réclamations, auxquelles il fut également donné satisfaction. — Puis, il faut mentionner la campagne engagée fréquemment contre les poussières, si nocives à la longue.

En dehors des revendications adressées directement aux industriels, les Syndicats Féminins collaborent en de multiples circonstances avec l'Inspection du Travail, ce corps si bienfaisant aussi, pour lui signaler la mauvaise application — ou le manque d'application — des lois sociales. Ils ne craignent pas non plus, lorsque l'utilité s'en manifeste, d'exposer leur point de vue jusque devant les pouvoirs publics et d'appeler l'attention du législateur sur les déféctuosités de l'organisation du travail. De son côté, le Parlement s'éclaire de leurs avis, concurremment d'ailleurs avec ceux des Syndicats de nuances différentes, quand il s'agit d'intervenir dans les questions ouvrières. — Enfin, on peut applaudir à la nomination de plusieurs syndiquées catholiques au Conseil Supérieur du Travail et au Conseil des Prud'hommes, où leur heureuse influence

aura sans doute plus d'une fois l'occasion de se faire sentir.

Si nous quittons maintenant le terrain des spéculations et des vœux pour nous placer sur celui des réalisations, qu'y trouvons-nous ? Beaucoup d'efforts entrepris dans la plupart des centres, des institutions fort utiles, généralement les mêmes d'une ville à l'autre, dont plusieurs donnent d'excellents résultats. Nous allons présenter une nomenclature des principales d'entre elles, plutôt qu'une étude détaillée de chacune, car un certain nombre de ces œuvres, semblables à celles que les patrons ont créées dans leurs établissements, ont déjà été examinées, alors que d'autres dépasseraient le cadre de ce travail.

Le Syndicat s'occupe activement de la formation morale et intellectuelle de ses membres. Nous avons dit qu'assez souvent des causeries leur étaient faites sur un sujet soigneusement choisi, qui a fréquemment pour but de leur montrer la grandeur et la beauté du travail ; ou bien, c'est un cercle d'études, qui donne lieu à d'intéressants échanges de vues : ce mode d'instruction est spécialement en faveur à Marseille, Bordeaux, Lyon, Roanne, Toulouse, Nancy, Lunéville. Ces réunions ont, entre autres avantages, celui de rapprocher les différentes classes de travailleuses entre elles (ouvrières et employées, par exemple), qui, trop facilement, sont portées à s'ignorer, voire même à se dédaigner quelque peu.

« Chaque année, pendant l'été, généralement à la fin d'août, des déléguées des syndicats fédérés se réunissent à la campagne pendant une semaine afin d'étudier une

question syndicale générale, plus particulièrement actuelle, à la lumière des principes catholiques (1) ».

Tous les ans également, dans les deux grandes Unions Nationales et dans l'Isère, on examine lors d'un Congrès un problème d'actualité, tel que « le travail des femmes en usine », « la semaine anglaise », « l'enseignement professionnel », « le sursalaire familial », « les travaux malsains pour les femmes ». Des réponses aux questions posées dans les centres syndicaux arrivent de toute la France et constituent l'une des sources de la documentation.

Mais ces diverses réunions ne s'adressent qu'aux ouvrières qui fréquentent régulièrement le Syndicat et qui disposent de quelques moments de liberté. La masse des syndiquées est sans doute plus sûrement atteinte par le journal que chaque grande Union envoie à tous ses membres qui ont acquitté le montant de leur cotisation. « La Ruche Syndicale », organe de l'Union Centrale des Syndicats Féminins, « la Travailleur », organe de la Fédération Française des Unions de Syndicats Professionnels Féminins, et « la Voix Professionnelle » publiée par les Syndicats Libres de l'Isère, viennent mensuellement apporter aux syndiquées encouragement et conseils, et resserrer leurs liens avec leur groupement en les tenant au courant de sa vie et de son action. Ajoutons que ces feuilles sont, comme tous les journaux, d'excellentes tribunes pour préparer l'opinion aux réformes sociales qu'il serait désirable d'envisager.

(1) Brochure de la Fédération Française des Unions de Syndicats Professionnels Féminins.

Nous signalerons enfin que beaucoup de Syndicats ont créé des bibliothèques.

A côté de ces moyens d'instruction générale, existent des cours proprement dits. L'enseignement ménager est donné avec succès dans beaucoup d'endroits, notamment à Paris, où les élèves qui le méritent sont même récompensées par des diplômes ; cet enseignement revêt d'ordinaire une forme toute pratique, surtout quand il concerne les ouvrières d'usine, auxquelles on commence habituellement par apprendre le raccommodage et la coupe du neuf. — Des cours professionnels fonctionnent aussi presque partout, à la satisfaction générale ; ils s'adressent tantôt à toutes les ouvrières, tantôt aux jeunes filles en application de la loi Astier. — Nous renvoyons au Chapitre I (Section II) des « Institutions Patronales » pour tout ce qui regarde les cours ménagers : qu'ils soient organisés par l'industriel ou par le Syndicat, ils ne varient guère. Quant aux cours techniques, nous avons déjà exposé les raisons pour lesquelles nous les passons sous silence. Notons, toutefois, un beau succès des groupements corporatifs féminins de Vienne : les cours qui avaient été créés par eux à l'intention des jeunes filles, conformément à la loi du 25 juillet 1919, ont semblé si bien compris à la Commission locale professionnelle, instituée en vertu de l'article 39 de la dite loi, qu'ils ont été agréés comme cours officiels.

Les institutions matérielles d'ordre économique et social ne sont pas moins prospères. Nous allons les passer très brièvement en revue.

Et d'abord, à quoi servirait de donner aux syndi-

quées, grâce aux cours techniques, une réelle valeur professionnelle si on ne les aidait en même temps à trouver un gagne-pain ? Aussi, l'un des rouages les plus importants dans chacun des Syndicats est-il le Bureau de Placement. Sans doute, au groupement de l'Abbaye par exemple, c'est surtout aux employées que des places sont procurées. Mais, dans certaines villes manufacturières, au contraire, ce sont pour une grande part les ouvrières d'usine qui bénéficient de ce service : cela dépend évidemment des relations plus ou moins bonnes que les organisations féminines entretiennent avec les patrons. Le Syndicat est obligé, pour le placement des ouvrières (à la différence de celui des gens de maison, dont il s'occupe parfois) de se mettre en rapport avec les industriels, et l'on conçoit qu'à la suite de dissentiments sérieux ou, à plus forte raison, de grèves, les communications entre les deux parties soient souvent réduites au strict minimum. La confiance, nécessaire en pareil cas, ferait alors défaut.

Lorsqu'une crise économique ou tout autre motif met les syndiquées dans l'impossibilité de trouver un emploi, il est fort utile qu'elles reçoivent de leur groupement des indemnités qui les aident à traverser cette période difficile. Dans nombre de centres, des Caisses de chômage ont été instituées. M. Guerry (1) insiste — et nous ne pouvons que nous rallier à son opinion — sur l'intérêt de constituer ces Caisses par profession et non par ville ou par contrée. Rien n'empêche, du reste — et c'est même souhaitable — que plusieurs

(1) Thèse cit. — p. 279.

Syndicats de même métier dans la région se cotisent ensemble. Mais, comme le chômage est très variable d'une profession à l'autre et, par conséquent, les risques fort inégaux, il serait injuste de créer une caisse interprofessionnelle, dont les crédits pourraient être absorbés par un seul métier, au détriment des autres. — Ces organismes, qui arriveraient difficilement à suffire à leur tâche par les seules cotisations de leurs membres (0 fr. 10 par mois pour le Tissage de l'Isère), peuvent recevoir des subventions de l'Etat à concurrence de 20 0/0 des indemnités versées aux chômeuses, sous la double condition, prescrite par le décret du 9 septembre 1905, qu'une première subvention soit accordée par la Municipalité et que la Caisse comprenne au moins cinquante membres. Celle du Tissage de l'Isère, déjà mentionnée, s'engage à distribuer chaque année à ses adhérentes, en cas de chômage, des secours journaliers de 1 fr. 25 pendant une durée qui ne devra pas excéder trente jours.

On peut se demander comment feront pour vivre les syndiquées réduites à des allocations aussi faibles et pourtant généreuses. Plusieurs Syndicats ont résolu la question en organisant des « ateliers de chômage », qui procurent de l'ouvrage aux ouvrières sans emploi : tel, le célèbre atelier de pantoufles à Vienne.

Si les Syndicats ont, dans la lutte contre le chômage, un rôle que nous tenterions vainement de retrouver chez les industriels, il n'en va pas de même en ce qui concerne l'installation de cantines. Les restaurants syndicaux, organisés dans la plupart des centres, sont de nature, comme les restaurants patronaux, à rendre

de grands services aux ouvrières, pourvu qu'ils soient situés à proximité de l'usine, et l'emportent même sur ces derniers à un point de vue : c'est qu'ils sont exclusivement féminins. — Dans les deux restaurants ouverts rue de l'Abbaye, les travailleuses étrangères au Syndicat sont également admises, mais doivent payer 2 fr. 25, alors que le repas est seulement de 2 francs pour les syndiquées.

Les Coopératives de Consommation sont très nombreuses aussi et très florissantes. Les deux chiffres suivants, montant des affaires effectuées en moyenne chaque année dans de grandes villes, en donneront une idée : Bordeaux, 200.000 francs ; Nancy, plus de 350.000 francs. — Les opérations de la Coopérative de Marseille ne se sont élevées en 1920 qu'à 30.000 francs, mais on a pu distribuer 1.600 francs de ristournes, après tous prélèvements effectués. — Celle de Nancy possède un capital souscrit de 33.000 francs.

Aux Coopératives, il faut généralement rattacher les escomptes, variant de 3 à 15 0/0. Voici comment fonctionne ce service : « Les syndiquées, en faisant leurs achats dans des maisons ayant un traité avec les Syndicats, demandent une facture acquittée qu'elles apportent au Siège Social, lequel se charge de la présenter, avec d'autres, aux commerçants intéressés et de répartir les remises consenties par eux (1) ». Il est inutile de souligner l'importance de cet avantage.

Lorsqu'une syndiquée est malade, des avances lui sont ordinairement consenties sur la Caisse de prêt

(1) Brochure citée de l'Union Centrale des Syndicats Féminins.

gratuit, quand il en existe une au groupement. — Puis, souvent, des réductions sur les honoraires des médecins lui sont accordées. D'ailleurs, si l'ouvrière, moyennant le versement d'une modique cotisation annuelle, fait partie de la Société de Secours Mutuels créée par le Syndicat, ces soins lui sont assurés gratuitement, ainsi que les médicaments, et elle reçoit, en outre, une indemnité. La maternité est généralement assimilée à la maladie. — Plusieurs Mutualités de l'Isère, qui sont très vivantes, ont obtenu (par exemple celle de La Tour-du-Pin) un beau résultat : grâce à un intelligent système de primes d'allaitement, elles sont parvenues à persuader à leurs membres de ne plus envoyer leurs enfants en nourrice, mais de les garder en les nourrissant elles-mêmes. Parmi les indemnités d'accouchement les plus fortes, citons celles qui sont données à Voiron : allocation journalière de 1 fr. 50 pendant quatre semaines, prime de naissance de 100 francs, secours de repos de 45 francs, prime mensuelle d'allaitement de 20 francs durant six mois, layette d'une valeur de 100 francs. Ce sont là de sérieux avantages pécuniaires ; ils dépassent même assez sensiblement ceux que procurent les Mutualités Maternelles, Sociétés de Secours Mutuels indépendantes, spécialement destinées à venir en aide aux femmes en couches, et dont nous parlerons ultérieurement.

Signalons encore, au point de vue de l'assistance à la maladie, que des dispensaires ont été créés dans quelques centres syndicaux ; ou bien, des places dans les hôpitaux sont parfois réservées aux ouvrières, que l'on visite alors régulièrement : ainsi, pour Paris, les

Syndicats de la rue de l'Abbaye possèdent plusieurs lits à Saint-Joseph et à Bon-Secours.

Pour clore cette liste des principaux services établis par les différents Syndicats, il nous reste à dire un mot des maisons de repos. Nous avons vu que l'une des revendications essentielles des organismes professionnels féminins tendait à obtenir annuellement des patrons un congé payé de huit jours pour chaque ouvrière, très utile pour réparer ses forces. Mais, si elle restait à la ville, elle ne retirerait qu'un profit médiocre de ses vacances. C'est pourquoi la plupart des Syndicats ont installé à la campagne de vastes homes où, moyennant un prix assez modique (5 francs par jour dans l'Isère), les travailleuses (1) peuvent venir respirer du bon air, passer agréablement et confortablement leurs courtes journées de liberté.

Ces exemples trop succincts nous semblent néanmoins suffisants pour montrer qu'il est peu de terrains sur lesquels l'activité des Syndicats Féminins ne trouve utilement à s'exercer. Il nous reste à examiner brièvement quel accueil ils ont rencontré tant auprès des Syndicats antérieurement fondés qu'auprès des industriels.

Nous touchons ici à une page douloureuse, mais glorieuse de leur histoire. Il a fallu certes du courage de la part des organisatrices des groupements féminins

(1) Il est regrettable que le grand nombre de demandes et la disposition des locaux obligent trop souvent à ne recevoir dans ces maisons que des jeunes filles. Les Syndicats de Lyon donnent un exemple qu'on voudrait voir se généraliser en accueillant les mères de famille et même leurs enfants (avec limite d'âge de dix ans pour les garçons); leurs maris sont aussi les bienvenus durant la journée du dimanche.

pour tenir tête aux véritables tempêtes déchaînées souvent contre eux par les Syndicats affiliés aux Bourses du Travail, qui admettent difficilement qu'on porte atteinte au monopole de fait dont ils ont bénéficié pendant longtemps. Nous ne nous étendrons pas sur cette lutte intestine dans une même profession ou dans une même région, lutte âpre et pénible ; le temps et aussi l'extension des Syndicats Libres en ont un peu adouci la violence, mais parfois elle se marque encore par un retour offensif.

Quant à l'attitude des chefs d'entreprise, il faut bien avouer aussi qu'elle est loin d'être toujours sympathique. Quelques-uns affectent de confondre tous les Syndicats dans une commune réprobation ; d'autres préfèrent s'adresser à celui qui représente le nombre, fût-il même un ennemi déclaré. Écoutons M. Joly, l'éminent membre de l'Institut (1) :

« ... Pourquoi ne pas faire la différence entre ceux qui ont donné des garanties de leur esprit pacifique et ceux dont on sait bien qu'on ne peut attendre que la guerre ?

« Cette distinction, les patrons savent-ils tous la faire ? Oui, mais beaucoup essaient de décourager les pacifiques contre lesquels ils risquent moins, et de désarmer les violents par des concessions variées ».

Sans doute — nous insistons à nouveau sur ce point — les Syndicats Féminins ne seront jamais dans la main des industriels, si ce terme signifie qu'ils devraient renoncer à faire valoir certaines de leurs justes reven-

(1) *Op. cité*, p. 192..

dications. Mais enfin, l'accord avec eux est toujours possible, car ils ne sont animés d'aucun esprit de parti-pris ; comme le dit M^{lle} Poncet, la dévouée créatrice des Syndicats Libres de l'Isère, « chaque fois que la direction d'une usine a consenti à entendre les délégués des syndicats libres, le résultat de cette entente a été si satisfaisant que les deux parties se sont félicitées d'avoir facilité ce début d'organisation » (1). Nous croyons que le jour où se seront multipliées ces conversations entre les industriels et les Syndicats Féminins, souvent assez importants pour représenter une notable fraction des ouvrières, un grand progrès aura été accompli.

(1) Cité par M. Joly. — *Le Droit Féminin* (p. 195).

QUATRIEME PARTIE

ŒUVRES DIVERSES

Les œuvres qui viennent plus ou moins directement en aide aux ouvrières sont fort nombreuses. La bienfaisance privée s'exerce en effet dans tous les domaines. Puis, la plupart des municipalités des grandes villes ont organisé ou encouragé ces institutions charitables, de même que beaucoup de Préfets pour leur département. En particulier, dans la Seine-Inférieure, un réseau d'œuvres si complet a été créé par le Préfet, M. Lallemand, d'accord avec le Conseil Général, que M. Léon Bourgeois a pu le baptiser de l'appellation d'« Armement Social d'un département » : on y poursuit « la solution de tous les problèmes que posent simultanément la reconstitution de la race française et sa protection physique et morale » (1).

Mais toutes ces institutions, malgré leur intérêt, ne

(1) Conférence donnée au Musée Social par M. Lallemand le 2 mars 1921. — Consulter également à ce sujet le Compte Rendu du Congrès Normand de l'Hygiène Sociale et de la Mutualité tenu à Rouen en juillet 1921, ainsi que le volume paru à l'occasion de la 2^e session ordinaire 1921 du Conseil Général de la Seine-Inférieure et intitulé *l'Armement Social de la Seine-Inférieure (1920-1921)*.

peuvent trouver place dans cette étude, dont elles dépasseraient singulièrement les limites, car — pour ne parler que des femmes —, celles qui bénéficient de cette assistance ne sont pas en majorité employées dans les usines. Bornons-nous à nommer une œuvre qui peut rendre de très réels services aux ouvrières nécessiteuses : les Cantines Maternelles. Toute femme enceinte de plusieurs mois ou nourrice reçoit gratuitement, lorsqu'elle s'y présente — et elle peut le faire chaque jour le matin, à midi et le soir — un repas substantiel. On ne lui demande de fournir aucun renseignement sur son état civil ou sa situation. — Des restaurants de cette nature fonctionnent dans nombre de villes importantes.

Parmi les œuvres de bienfaisance privée, il en est trois néanmoins que nous nous proposons d'examiner avec plus d'ampleur. L'une d'elles, l'Association des Surintendantes de France, a été spécialement créée pour s'occuper des travailleuses. Les deux autres, sans leur être réservées, ont une clientèle composée souvent d'ouvrières d'usine : nous voulons parler des Foyers Féminins de France et des Mutualités Maternelles.

SECTION I. — Les Surintendantes de France

En étudiant les manifestations de la générosité patronale, nous aurions pu être tenté d'y comprendre l'action des Surintendantes à l'usine, car, assurément, la condition de l'existence même de leur Association est qu'il se rencontre des employeurs assez soucieux du

bien-être de leur personnel pour utiliser, moyennant un sacrifice pécuniaire, la précieuse collaboration de l'une d'entre elles. Mais, en réalité, il s'agit d'une œuvre indépendante, qui — si elle procure une situation honorable à ses membres — n'a nullement été fondée dans ce but, mais dans celui de former des femmes de cœur et d'expérience prêtes à savoir comprendre et à soulager dans la mesure du possible les détreesses de toute nature. Pour arriver à ce résultat, la bonne volonté ne suffit pas ; il faut à la fois posséder certaines qualités indispensables et acquérir un ensemble de connaissances variées. C'est justement la tâche de l'Association de discerner ces qualités chez les femmes qui désirent se vouer au service social et de les armer moralement pour cette mission. On voit que ce serait partir d'un point de vue singulièrement étroit d'étudier les fonctions de la Surintendante comme auxiliaire d'un industriel philanthrope sans parler auparavant de la formation qu'elle a reçue à l'œuvre dont elle fait partie.

L'exemple des réalisations pratiques nous vient de l'étranger. Dès la fin du xix^e siècle, en Angleterre, des tentatives isolées furent faites par des patrons, en vue d'établir le service social. Dans le but de coordonner les efforts, d'unifier les méthodes, plusieurs réunions furent tenues à Londres, dont la première en 1906 ; la dernière, qui date de l'année 1913, amena la fondation de « l'association professionnelle du service social dans les établissements commerciaux et industriels », qui devint par la suite « l'Institut de Service Social » (Welfare Workers Institute), comptant actuellement six cents Surintendants ou Surintendantes (contre

trente avant la guerre). Cet Institut a lui-même défini son objet en ces termes :

« Le service social dans les établissements industriels et commerciaux est l'activité consacrée par la direction de ces établissements à organiser et à maintenir des conditions de travail qui conviennent au personnel et qui assurent à chaque travailleur :

« a) le confort matériel ;

« b) l'occasion de mettre à profit ses aptitudes, grâce au soin et à l'intelligence apportés par la direction dans la répartition des tâches ;

« c) les moyens de développer toutes ses facultés naturelles.

« Le service social s'efforce d'aider l'individu à bien remplir les devoirs qui lui incombent, à la fois comme citoyen et comme producteur, dans l'intérêt de la société aussi bien que de l'établissement qui l'emploie. Il cherche à améliorer les rapports du capital et du travail par la diffusion d'un esprit d'équité et de collaboration.

« Le surintendant d'usine (Welfare Worker) a pour fonction d'émettre un avis sur toutes les questions relatives à l'emploi de la main-d'œuvre (conditions de travail, hygiène, bien-être général des ouvriers) et de servir d'agent d'exécution des décisions prises à ce sujet » (1).

D'autres nations nous avaient précédés. Les Etats-Unis, depuis 1900, ont des Secrétaires Sociaux (fémi-

(1) Cité dans la *Revue Internationale du Travail*, d'avril 1922. *Le Service social dans l'industrie en Grande-Bretagne*, par M^{me} Elisabeth D. Newcomb, Présidente du Welfare Workers Institute.

nins et surtout masculins) (1), dont le rôle est un peu moins vaste que celui des Surintendants en Grande-Bretagne. La Suède aussi connaît cette institution depuis 1908.

Si nous avons mis l'Angleterre en tête de ces trois pays, ce n'est pas tant pour respecter un ordre chronologique, d'ailleurs assez incertain, que pour marquer sa paternité dans la création de nos Surintendantes (2), paternité dont on se convaincra par l'excellent historique de la question que donne M^{lle} François (3) :

« A la fin de l'année 1916, le Ministre de l'Armement français avait décidé, sur l'initiative de Miss Christabel Pankhurst, d'envoyer en Angleterre une délégation d'ouvrières françaises qui devaient visiter les usines et faire à leur retour des rapports sur ce qu'elles avaient

(1) M. Tolman (*l'Œuvre de l'Ingénieur Social*, p. 300), se plaint à reconnaître que c'est à Paris, où il était venu pour faire partie du jury international de la Section d'Economie Sociale à l'Exposition de 1900, qu'il a conçu l'idée de ces Secrétaires Sociaux, idée qu'il a rapportée et lancée en Amérique. Il l'a puisée, dit-il, dans les écrits de M. Cheysson ; il fait sans doute particulièrement allusion à une conférence donnée par celui-ci le 20 mai 1897 à la Société des Ingénieurs Civils sur *le rôle social de l'Ingénieur* (conférence publiée dans *la Réforme Sociale* du 1^{er} octobre 1897). Nous y relevons cette phrase, dont le programme est développé dans le reste du discours et qui a certainement inspiré le titre de l'ouvrage américain :

« L'ingénieur social... doit désormais se superposer dans chacun de nous à l'ingénieur technique ».

(2) Notons pourtant deux différences entre celles-ci et leurs aînées de Grande-Bretagne : la *Superintendent* anglaise s'occupe plus scientifiquement du rendement du travail de l'ouvrière ; par contre, les rapports qu'elle a avec les travailleuses ont plus de raideur, une intimité bien moindre.

(3) Thèse de Doctorat en Droit, *Du rôle social de la femme. Des mesures destinées à améliorer la situation des travailleuses*, Paris 1919, p. 204.

vu et particulièrement sur les améliorations dont la réalisation en France leur paraissait souhaitable. C'est l'une de ces déléguées, M^{me} Roy, alors ouvrière chez Panhard, qui parla pour la première fois en France des Surintendantes. Les femmes journalistes qui avaient suivi la délégation appuyèrent ses observations et marquèrent leur étonnement et leur admiration de l'atmosphère de bien-être qui régnait dans les usines anglaises. Elles attribuaient surtout cet heureux résultat à ces *ladies superintendents* qui avaient l'œil à tout et se préoccupaient avec cœur de tout ce qui touchait au sort de la femme ».

L'Académie de Médecine, de son côté, intervint, nous l'avons vu, le 6 mars 1917, pour demander, entre autres améliorations au sort de l'ouvrière, que la « superintendant » d'usine eût « son équivalent dans l'industrie française ».

En réponse à ces vœux, le Ministre de l'Armement, par une Circulaire du 1^{er} juillet 1917 (Chapitre III) aux Directeurs des Etablissements de l'Artillerie et des Poudres « se contenta de conseiller l'adoption d'un système qui tient plutôt compte des susceptibilités syndicales que des véritables intérêts de l'ouvrière » (1). Voici du reste le texte de la Circulaire :

« Je verrais..... de sérieux avantages à la constitution d'un comité local, en majeure partie composé de femmes, où le personnel serait très largement représenté, et qui jouerait auprès de vous le rôle d'un conseil consultatif dont vous prendriez l'avis pour toutes les

(1) *Revue des Sciences Politiques* du 15 octobre 1919.

questions touchant au bien-être des ouvrières. Il serait même désirable que, sur la proposition de ce comité, vous puissiez désigner une personne dévouée, de préférence une mère de famille, d'une moralité incontestée, au courant des conditions du travail de l'ouvrière, par suite instruite de ses besoins, possédant des notions d'hygiène générale et réunissant les qualités de tact, de fermeté de caractère nécessaires pour tenir le poste de *déléguée à la surveillance des œuvres féminines*. Elle serait spécialement chargée, sous vos ordres, de veiller à la bonne tenue des crèches, chambres d'allaitement, garderies d'enfants, des logements et de leurs dépendances, des vestiaires, des lavabos, des réfectoires, des salles de repos ; elle pourrait enfin vous renseigner utilement sur les améliorations à apporter pour accroître le bien-être des ouvrières qui sont occupées dans votre établissement ».

Une telle personne — si tant est que l'on eût réussi à la trouver parmi le personnel — aurait eu un rôle terriblement difficile : représentante presque officielle du Syndicat, elle aurait fait prévaloir avec peine son avis auprès du patron. Il est vrai qu'on peut faire le reproche opposé aux Surintendantes, mais nous verrons que la pratique s'est chargée d'y répondre. En tout cas, comme le fait remarquer l'article auquel nous avons déjà renvoyé, « la conception de cette *déléguée*, sorte de prolongement des délégués d'atelier, n'a rien de commun avec celle de la surintendante ».

Avant même la Circulaire que nous venons d'analyser, le 1^{er} mai 1917, l'« Association des Surintendantes d'Usines » avait vu le jour, grâce à cinq

femmes admirables, qui forment aujourd'hui encore le Comité Directeur de l'œuvre. Ses deux premières marraines furent M^{lle} de Montmort, Secrétaire-Fondatrice de l'Association des Infirmières-Visiteuses de France, et M^{me} Brunshvicg, Présidente de la Section du Travail du Conseil National des Femmes Françaises. Le Comité Directeur sut si bien prendre en mains l'organisation de la nouvelle œuvre que, dès le mois d'août, on pouvait donner satisfaction aux premières demandes du Ministère de l'Armement et des industriels (1). Depuis cette époque, le nombre des Surintendantes n'a cessé de croître régulièrement, mais il n'est pas encore bien considérable : quatre-vingt-cinq en novembre 1922. Cela tient à l'extrême prudence, à la sévérité même, dont on fait preuve pour le recrutement. C'est ainsi qu'au début, sur trois cents candidates qui se présentèrent, on en retint seulement une trentaine, dont toutes ne réussirent d'ailleurs pas aux examens de sortie. Cette circonspection ne saurait trop être approuvée : le rôle de Surintendante, pour être exercé avec fruit, demande des femmes d'élite, et l'élite, par définition, est peu nombreuse. — On remarquera qu'à la différence des pays de langue anglaise, il n'existe pas en France de « Surintendants » ; notons pourtant que plusieurs Compagnies de chemin de fer ont créé un poste qui correspond tout à fait à celui de l'Ingénieur Social aux Etats-Unis. Il ne manque à ceux qui l'occupent que le titre officiel.

(1) Pendant la guerre — et sans parler de l'industrie privée — neuf Surintendantes et trois Intendantes ont été employées dans les Etablissements de l'Artillerie.

Les quatre-vingt-cinq Surintendantes actuelles ne se trouvent pas toutes dans les établissements industriels : plusieurs d'entre elles ont été placées dans des administrations, d'autres dans les réseaux ferrés ; d'autres enfin dirigent des services sociaux, spécialement dans les régions libérées. En conséquence, le titre primitif de l'œuvre a été changé en celui, plus général, d'« Association des Surintendantes de France ». Les statuts (article 1) apprennent que :

« L'Association a pour but :

« 1° De préparer des femmes aptes à créer, surveiller ou diriger les organisations sociales au point de vue du bien-être matériel et de la préservation morale, soit de la population ouvrière des usines, soit de tout autre groupement qui leur serait confié.

« 2° D'aider les surintendantes dans cette tâche par tous les moyens dont disposera l'Association ».

L'article 3 déclare :

« L'Association est indépendante de tout parti politique. Elle s'interdit toute propagande philosophique et confessionnelle ».

D'après l'article 4 :

« L'association exerce son action :

« 1° En créant une ou plusieurs écoles destinées à assurer l'enseignement des futures Intendantes (1) et Surintendantes.

« 2° En présentant les élèves ayant reçu l'enseigne-

(1) Les Intendantes ont obtenu aux examens des notes inférieures à celles des Surintendantes et sont considérées comme ayant une valeur professionnelle moindre.

ment de l'Ecole devant un jury composé de personnalités compétentes chargées de les examiner et de leur délivrer, s'il y a lieu, le Livret de l'Association.

« 3° En mettant en rapport les Elèves diplômées avec les services publics et privés ou les industriels qui en feront la demande.

« 4° En coordonnant l'action des Intendantes et Surintendantes au moyen de réunions ; en leur fournissant toutes indications utiles à l'accomplissement de leur mission ; — en leur facilitant toute démarche auprès des organismes sociaux, des Œuvres d'Assistance, etc... ; — en restant en relation constante avec les Surintendantes, tant pour leur apporter son appui moral que pour les faire bénéficier entre elles de l'expérience acquise.

« 5° En déléguant ses pouvoirs dans chaque centre industriel à un Comité local, auquel peut s'adjoindre un Comité consultatif, et qui a pour mission : de soutenir et de développer l'action des Surintendantes dans la région, de faire connaître leur rôle, de collaborer à l'enseignement pratique des élèves, s'il y a lieu ».

L'Ecole envisagée au § 1 de l'article précité a été aussitôt fondée. Elle est installée dans le quartier de Plaisance (43 rue Pernety) et se double d'une maison de famille ; les élèves y trouvent, à des prix peu élevés, un gîte « où l'on sent toute l'intimité du foyer ».

Il existe deux sessions d'études par an : l'une, qui dure six mois (d'octobre à Pâques), renferme les deux ordres d'enseignement dont nous donnons le détail ci-après ; l'autre (de Pâques à fin juillet) comprend uni-

quement l'enseignement spécialisé, seul exigé pour certaines femmes qui ont déjà fait leurs preuves en matière sociale.

Le programme des cours comporte (1) :

« I. — Enseignement social général (trois mois) :

« Des cadres de la société — Eléments de Droit Civil — Hygiène sociale — Education — La vie économique — La production — La prévoyance (Mutualités-Coopératives) — L'assistance, les méthodes de travail.

« II. — Spécialisation pour la préparation au rôle de Surintendante (trois mois) :

« 1^o Travail industriel — Organisation du travail, capitaux, direction, main-d'œuvre, salaires, syndicats, apprentissage, orientation professionnelle, placement, chômage.

« 2^o Législation du travail — Livres 1 et 2 du Code du Travail.

« 3^o Hygiène industrielle.

« 4^o La famille ouvrière — Logement, économie ménagère, éducation, distractions.

« 5^o Organismes dépendant de l'usine — Dispensaires, chambres d'allaitement, vestiaires, bains, douches, cantines, foyers, salles de repos, cantonnements, cités ouvrières, terrains de jeux (leur organisation, leur fonctionnement).

« Notions de comptabilité.

(1) Nous empruntons les détails qui vont suivre à la très dévouée et vaillante Directrice de l'Ecole, M^{me} A. G. Jacob (Conférence faite à Bruxelles le 24 janvier 1921).

« Notions d'architecture, présentation d'un devis ; étude d'un plan.

« 6^o Principales théories sociales.

« 7^o Morale professionnelle (des cours pratiques sont faits par des Surintendantes et des conférences spéciales sont organisées sur des questions d'actualité ».

Voici la partie théorique de l'enseignement. Examinons-en maintenant le côté pratique. Toutes les élèves, qui ont vingt-cinq ans au moins (1) et quarante-cinq ans au plus, doivent être munies d'un diplôme d'infirmière. On leur demande de faire des stages dans les « hôpitaux, crèches, maternités, pouponnières, garderies d'enfants, instituts prophylactiques, dispensaires anti-tuberculeux, cantines et foyers... » Des visites sociales sont organisées chaque semaine : les élèves se rendent ainsi compte du fonctionnement d'une œuvre de chaque type. Surtout — et c'est là une véritable épreuve d'endurance physique et morale, — les candidates sont obligées, avant de suivre les cours, de se faire embaucher comme ouvrières dans une usine et d'y rester quinze jours. Beaucoup d'entre elles ne supportent pas jusqu'au bout cette expérience et préfèrent renoncer à leur future mission. Mais celles qui ont eu le courage de « tenir » en sortent fortement trempées, avec une compréhension plus grande des besoins de la classe ouvrière, avec une pitié accrue pour ses souffrances et une indulgence pour ses faiblesses qui n'excluera en rien la fermeté. — Chaque élève retrace

(1) En principe, l'âge d'admission est même de trente ans, mais on consent à quelques exceptions en faveur des candidates présentant des qualités toutes particulières de sérieux et de maturité d'esprit.

sa vie de travailleuse dans un rapport, discuté par le Comité Directeur, signale les lacunes dans l'organisation sociale qui l'ont particulièrement frappée et les moyens qu'elle envisage pour venir en aide à ses compagnes de labeur. Si un rapport révélait l'absence chez sa signataire des qualités de jugement ou de cœur indispensables à sa vocation sociale, il pourrait être éliminatoire pour l'acceptation à l'Ecole.

On devine l'influence que seront à même d'acquérir dans le cadre où elles viendront à être transportées des femmes choisies parmi beaucoup d'autres et soumises à une telle formation. C'est qu'en effet, pour que la Surintendante donne sa mesure, il faut que sa personnalité s'impose, en évitant toutefois de heurter personne : tâche singulièrement complexe que de gagner à la fois la confiance du patron et de l'ouvrière, d'être un appui sur lequel celle-ci pourra toujours compter, et de servir de trait d'union entre les deux parties. Essayons de pénétrer dans la vie d'une Surintendante attachée à une usine et d'analyser son rôle.

Il se présente sous un double aspect.

Comme déléguée du patron, la Surintendante devra parfois donner son avis au moment de l'embauchage ; elle sera chargée de maintenir parmi les ouvrières le bon ordre ; elle prendra l'initiative de proposer les améliorations sociales qui lui semblent s'imposer dans l'établissement et dirigera les services de cette nature déjà créés ; elle pourra être consultée par l'industriel sur tout sujet intéressant le personnel (1).

(1) Voir sur ces questions la Circulaire du Ministre de l'Armement du 29 octobre 1918 sur les Dispositions Générales régissant les Surin-

Comme confidente et protectrice de l'ouvrière, elle sera toujours prête à écouter un aveu, à encourager, à recevoir les plaintes justifiées, à faire cesser les abus, à panser les blessures du corps et de l'âme.

Quelques mots sur chacune de ces différentes fonctions.

L'embauchage est un des devoirs importants de la Superintendante anglaise, dont le champ d'action est plus vaste encore que celui de sa compagne française : c'est ainsi qu'elle sert de Secrétaire aux Conseils ouvriers d'usine, tâche sans équivalent dans notre industrie, par suite de l'absence de ces Conseils (sauf exceptions très rares). — En France, toutes les Surintendantes ne sont pas préposées dans les manufactures à l'embauchage. Lorsqu'elles s'en occupent, elles interrogent les femmes, puis remplissent deux fiches, dont l'une contient des indications sanitaires de nature à faciliter le diagnostic du médecin, et dont l'autre mentionne les charges de famille qu'assume l'intéressée et le degré de moralité qu'elle semble présenter. La compétence technique reste, bien entendu, tout à fait en dehors de cet examen. Mais cette responsabilité paraît néanmoins dangereuse à bien des esprits : ils craignent que la Surintendante n'affaiblisse son autorité en s'écartant de son rôle habituel et en s'attirant des rancunes, lorsqu'elle donnera un avis défavorable à l'admission. Cette critique n'est pas sans fondement ; cependant, n'est-il pas préférable, d'autre part, que l'interrogatoire de ces travailleuses soit fait par une femme expérimentée plutôt que par un employé du

tendantes et les Intendantes d'usines en service dans les Etablissements de l'Artillerie (*Bulletin des Usines de Guerre* du 25 novembre 1918).

bureau du personnel, plus ou moins psychologue ? Par contre, on peut trouver un peu singulier de confier à la Surintendante la même fonction pour l'embauchage des hommes, comme cela se pratique parfois.

La moralité et la tenue des ouvrières sont également de son ressort. Elle ne devra pas hésiter à leur faire des remontrances soit sur ce point, soit sur tout autre qui lui semblera le mériter. Et, de même qu'elle aura pour mission de plaider dans certains cas l'indulgence, de même aussi elle devra s'abstenir d'une charité mal comprise en intercédant pour des ouvrières qu'une enquête sérieuse aura reconnues « indésirables ».

C'est surtout par l'éclosion d'institutions sociales variées que se manifeste extérieurement la présence d'une Surintendante à l'usine, nous l'avons déjà marqué au passage en étudiant les œuvres patronales. Généralement, l'industriel qui a fait appel à l'Association pour demander une de ses diplômées, accédera volontiers aux ambitions sociales de celle-ci, dans la mesure où ses ressources le lui permettront. Les œuvres sont d'ailleurs loin d'être uniformes dans toutes les usines pourvues de Surintendantes, dont chacune en effet a ses conceptions propres, ses théories particulières sur ces questions. On voit que, si l'Ecole donne à toutes ses élèves le même bagage de connaissances, elle est loin d'étouffer leur individualité. Quelques-unes approuvent le principe des crèches, d'autres le repoussent. C'est dire que l'effort principal portera tantôt sur un groupe d'institutions, tantôt sur

un groupe différent. Toutes les améliorations soit à l'usine, soit au dehors, qui peuvent augmenter le bien-être de la famille ouvrière, sont de nature à retenir l'attention de la Surintendante. Elle veillera tout spécialement à l'hygiène des ateliers, à l'installation de bains-douches, à la propreté des vestiaires, lavabos, w.-c. — Elle aura sous ses ordres directs le personnel nécessaire à la bonne marche de tous les services sociaux.

Elle remettra régulièrement au Directeur de l'Etablissement un rapport, dont les remarques qu'elle a faites et les suggestions qu'elle propose lui fourniront la matière. De son côté, l'industriel s'éclairera fréquemment de ses avis. On cite en particulier le cas de cette usine de guerre où le Directeur, assailli chaque jour de lettres de réclamations, avait pris le parti de ne plus y attacher la moindre importance. La Surintendante s'astreignit à dépouiller ce courrier et put ainsi faire donner satisfaction à quelques demandes parfaitement légitimes. En principe, du reste, les plaintes doivent être directement envoyées à cette dernière, qui juge s'il y a lieu d'y donner suite.

On voit de quelle aide précieuse est la Surintendante pour le chef d'entreprise. Le mieux intentionné d'entre eux est trop absorbé pour remplir par lui-même toutes ces fonctions, dont plusieurs ne sauraient d'ailleurs lui convenir. Mais, où la Surintendante est presque irremplaçable, c'est dans son rôle quasi-maternel vis-à-vis des ouvrières. Qui dira combien de révoltes prêtes à éclater ont été apaisées et d'injustices réparées par elle, combien de cœurs meurtris ont trouvé de récon-

fort à son accueil, combien de petits services ont été rendus par son intermédiaire ! Laissons-la parole à l'une d'entre elles :

La Surintendante « reçoit, à heures fixes, les ouvrières — et même les ouvriers — qui ont des réclamations à lui adresser, des demandes à faire. Elle leur donne les explications nécessaires au sujet de certaines prescriptions nouvelles, souvent incomprises, relatives à la discipline, à l'hygiène des ateliers. Elle les guide dans les démarches qu'elles peuvent avoir à faire (allocations, demandes de pensions, d'assistance, etc...), les supplée même dans ces démarches, afin d'éviter des pertes de temps inutiles et nuisibles à la fois à la continuité du travail dans les ateliers et aux intérêts des travailleurs ».

C'est avec une sollicitude particulière que la Surintendante s'occupe des femmes enceintes. Elle leur fait donner un travail plus doux et les visite après leurs couches, comme d'ailleurs toutes les malades. Elle met à profit son expérience d'infirmière pour offrir des conseils et des soins.

Au point de vue moral, nous l'avons dit, son action est considérable. Son « rôle le plus délicat peut-être, mais le plus beau aussi... est celui qu'elle exerce dans la vie privée de l'ouvrier et dans sa famille (1) ». Bien des foyers lui doivent sans doute d'avoir soit conservé, soit recouvré leur harmonie, ou bien des unions d'avoir été régularisées.

Voilà, très imparfaitement retracée, l'existence d'une

(1) Conférence de M^{me} Jacob.

Surintendante. Existence souvent pénible, faite d'abnégation et de dévouement, mais si attirante et si propre à tenter des femmes généreuses.

Devant ce fécond apostolat (le mot n'est pas exagéré), on se figure qu'il doit y avoir unanimité d'approbation. Mais ce serait oublier que certaines préventions sont difficiles à vaincre.

Beaucoup de patrons — la grande majorité de ceux qui se sont adressés à l'œuvre — ont été tout de suite conquis par la haute vertu morale qui s'en dégage, comme le prouvent les attestations que plusieurs d'entre eux ont envoyées spontanément (1). Elles sont toutes résumées par ce mot lapidaire de M. Nicaise, Directeur des *Etablissements de la Société Lorraine-Diétrich* à Argenteuil : « Le cœur de l'usine, c'est la Surintendante ». — Néanmoins, certains chefs d'entreprise — de plus en plus rares d'ailleurs — ont gardé un peu de défiance envers l'Association. Cette défiance se manifeste surtout chez quelques femmes d'industriels qui se sont donné la noble tâche d'être les mères infatigablement dévouées de leurs ouvrières et croient pouvoir suffire seules aux multiples devoirs qui leur incombent ainsi.

Plus vive a été l'opposition des Syndicats adhérents aux Bourses du Travail, qui supposaient que la Surintendante, payée par le patron et chargée de le renseigner, ne pouvait être qu'une ennemie : crainte imaginaire, puisqu'elle doit rester neutre et que, d'autre

(1) Voir rapports à la troisième Assemblée Générale du 28 février 1921.

part, son action s'étend sur un domaine tout différent de celui des Syndicats. « Le Travailleur de l'Etat » (organe émanant de la C. G. T.) s'exprimait ainsi en son numéro du 1^{er} avril 1918 :

« On a institué dans les Etablissements de l'Artillerie le poste de Surintendante : on ne sait trop pourquoi.

« Ces dames doivent, paraît-il, recevoir les réclamations des ouvrières.

« Mais, comme celles-ci sont en grande majorité syndiquées, elles s'adressent naturellement à leur organisation chaque fois qu'elles ont une plainte à formuler ».

L'article paru dans le Populaire du 18 Juin 1918 sous la plume de M^{me} Marguerite Martin est plus intéressant, parce qu'il oppose la conception syndicaliste à la conception trop bourgeoise des Surintendantes :

« ... Il m'apparaît qu'à la base même de cette institution, admirable pourtant, se trouve un vice qui la frappe pour ainsi dire de stérilité. Cette amie de l'ouvrière, cet ange gardien, cette fée tutélaire est la première employée du patron, c'est-à-dire, hélas ! la première exploitée. Là est la grande erreur contre laquelle fatalement l'œuvre se brisera. Que peut une femme qui est elle-même une salariée contre les abus de l'exploitation patronale ? De toute évidence, il y a incompatibilité absolue entre les deux nécessités qui s'imposeront à la surintendante, servir à la fois l'employeur et l'employé, d'une part protéger les intérêts de l'ouvrière et d'autre part se ménager les sympathies patronales. Selon leur caractère, les surintendantes se classeront naturellement en deux camps : celles qui,

faisant avant tout un métier — assez lucratif du reste (1) — deviendront uniquement les instruments aveugles du patronat, et celles qui, dévouées jusqu'au bout à leur tâche, se considéreront comme partie intégrante de ce prolétariat qu'elles auront à défendre, et seront nécessairement placées tôt ou tard dans l'obligation de se dresser contre le patronat, c'est-à-dire contre qui les paye. En tout cas, entre les deux alternatives, que de concessions pénibles, que de tractations humiliantes, que de désillusions amères !... Et cela sera tant que l'on ne se décidera pas à comprendre qu'un élément qui doit être un élément de justice et d'humanité dans l'odieuse injustice de l'organisation actuelle du travail, doit être étranger au patronat. Comment le patronat, exploiteur par définition, pourrait-il payer un représentant pour protéger l'exploitée contre lui-même ? Ce serait lui demander l'absurde.

« ... Si vous voulez qu'elle se dévoue, donnez-lui en le moyen avec l'indépendance. Faites-en une fonctionnaire de l'Etat, une sorte de déléguée de la collectivité pour défendre la masse des ouvrières contre l'égoïsme individuel de l'employeur. Mais une jaune au service du patronat, jamais ! ».

Sans vouloir nous lancer dans une polémique inutile, qu'il nous soit permis de dire que nous concevons aussi mal le rôle de cette fonctionnaire de l'Etat que celui de la « déléguée » imaginée par M. Albert Tho-

(1) Actuellement, les appointements mensuels d'une Surintendante dans une usine varient entre 700 et 1200 francs, auxquels viennent s'ajouter parfois des avantages en nature (logement, nourriture, chauffage, éclairage) ou en argent (part dans les bénéfices).

mas. De deux choses l'une : ou bien ses avis seraient dénués de toute force coercitive, et le patron serait peu disposé à suivre les conseils de cette « intruse » qu'on lui imposerait, ce qui n'apporterait aucune amélioration au sort de la classe ouvrière ; ou bien, l'industriel recevrait de sa part des ordres plus ou moins déguisés, auxquels il serait tenu d'obtempérer, et il n'aurait dans ce cas qu'à lui céder la direction, ce qui aboutirait en somme à l'avènement du régime collectiviste. Il est vrai que cette dernière solution ne serait peut-être pas pour déplaire à la signataire de l'article !

Au contraire, les chefs d'entreprise qui font appel à une Surintendante agissent volontairement et sont enclins, nous l'avons dit, à accueillir ses projets de réforme. L'expérience a du reste montré que la Surintendante sait parfaitement défendre les intérêts des ouvrières sans être en lutte — loin de là — avec le patron.

Depuis quatre ans, l'hostilité des Syndicats a sans doute quelque peu désarmé, mais ce n'est que très lentement qu'on a le droit d'espérer un revirement plus complet. Quant aux ouvriers et aux ouvrières pris isolément, ils sont mis très vite en confiance par la bonté de la Surintendante et, presque toujours, lui témoignent un touchant attachement. On en pourrait multiplier les exemples : ici, ce sont des dons anonymes qu'elle trouve pour ainsi dire chaque jour à sa porte ; là, c'est une malheureuse mourante qui, à son arrivée, rassemble ses dernières forces pour murmurer : « Oh ! voilà la bonne Sainte Vierge ». — Et ce trait encore, cité, comme le précédent, par M^{me} Jacob :

« Un autre jour, c'est une ouvrière qui n'avait plus de nouvelles de son mari ; après avoir pris des renseignements, la surintendante apprend qu'il a été tué en Champagne, et c'est à elle qu'incombe la triste mission d'annoncer à cette pauvre femme la mort de l'être qui lui était cher — Le premier moment passé, elle s'écrie : « Oh ! cela fait moins de mal quand c'est une âme comme vous qui vous l'annonce, car on sent qu'elle partage votre peine ».

La Presse a fait dans son ensemble un grand éloge de l'œuvre, en lui souhaitant longue vie.

L'Association semble réaliser ce vœu, car elle s'accroît lentement, mais sûrement ; elle puise un nouvel élément de force dans ce Comité permanent international des Surintendantes, dont les bases ont été jetées au Congrès International qui s'est tenu en France au mois de juillet 1922 et où neuf nations (parmi lesquelles la Chine et les Indes) étaient représentées.

L'œuvre française espère obtenir sans tarder la reconnaissance d'utilité publique. Elle a reçu en 1921 un prix de vertu de l'Académie Française, qui ne pouvait certes être mieux attribué. Impossible également d'en faire une plus délicate appréciation que le rapporteur, le maître écrivain René Doumic, dont nous avons réservé les paroles pour la fin (1) :

« Nous voici au seuil de la question ouvrière. J'y aperçois pour nous accueillir une figure nouvelle, une gracieuse silhouette féminine, très moderne en sa

(1) Voir le texte du rapport dans le *Journal des Débats*, du 2 décembre 1921.

souriante gravité : la Surintendante. Elle nous vient de la guerre qui a installé la femme à l'usine ; aussi en porte-t-elle l'uniforme kaki, avec grenade brodée au côté gauche, voile et bandeau. Comment définir son rôle ? Mais quelle définition vaudrait celle que donnait un jour une jeune ouvrière dans son lit d'hôpital ? Comme la Surintendante était venue la voir : « Quelle est, lui demande-t-on, cette dame en uniforme kaki ? Est-ce une Américaine ? » — « Non, c'est celle qui s'occupe de nous »...

« Nous attendons beaucoup de la Surintendante : ni religieuse, ni ouvrière, ni femme du monde, ou peut-être tout cela ensemble, elle est entre la classe ouvrière et la nôtre le meilleur agent de liaison, la marraine élue de la paix sociale ».

SECTION II. — Les Foyers Féminins de France

Cette œuvre s'adresse aux ouvrières — ou employées — des maisons dans lesquelles n'ont été mis à leur disposition ni restaurant, ni salle de repos ; elle pourra également être utilisée par celles qui, pour une raison ou pour une autre, préfèrent ne pas se servir de ces institutions patronales.

Comme la précédente, l'œuvre naquit en pleine guerre, durant le mois de mars 1917. Cette année fut particulièrement féconde en réalisations philanthropiques : les idées sociales, peut-on dire, étaient dans l'air. Qu'on le remarque : la majeure partie de la discussion de l'Académie de Médecine sur la protection

de la maternité ouvrière, les vœux les plus importants du Comité du Travail Féminin, enfin la célèbre loi du 5 août et la multiplication des chambres d'allaitement qui s'en suivit, datent de 1917. C'est sans doute parce que trois ans de douleurs et de privations avaient quelque peu entamé la résistance et le moral de la population civile et qu'on sentait qu'il était particulièrement urgent d'améliorer le sort des travailleuses occupées en si grand nombre dans les usines de munitions.

Donc, en 1917, plusieurs femmes généreuses, émues de l'isolement moral et de la triste condition physique de beaucoup d'ouvrières, résolurent, suivant à ce point de vue l'exemple donné en Amérique, de tenter un nouvel effort en leur faveur. Il s'agissait de leur procurer une nourriture soignée et économique, en même temps qu'un accueil amical et un home hospitalier, où elles pussent trouver délassement et réconfort. Le double but de l'œuvre était clairement désigné dans le titre qui fut alors adopté : « les Foyers-Cantines des Ouvrières d'Usines ».

Les deux premiers centres furent créés le 18 juillet et le 1^{er} août à Billancourt, puis à Neuilly, où l'on comptait une nombreuse population ouvrière ; le second dût fermer d'ailleurs ses portes au bout de peu de temps, le local mis gracieusement à sa disposition ayant été repris par ses propriétaires. Mais les résultats obtenus avaient été encourageants : durant ses cinq mois d'existence, le Foyer-Cantine de Neuilly avait servi plus de treize mille repas et abrité plus de deux cents femmes.

Certains Ministères (Guerre, Ravitaillement, Pensions), devant l'action bienfaisante de ces organisations, demandèrent qu'on en installât pour leurs employées. L'œuvre, qui débordait ainsi de son cadre primitif, changea son nom en celui de « Foyers-Cantines Féminins ».

Parallèlement à cet effort, la Y. W. C. A. (Young Women Christian Association) en poursuivait un autre presque identique. Nos alliés des Etats-Unis (1) ne se contentaient pas de nous envoyer des soldats, ni de nous apporter une aide économique précieuse ; avec un élan magnifique, ils avaient décidé de faire profiter notre pays des expériences sociales qui avaient été couronnées de succès dans le leur et, pour arriver à leur fin, ils ne reculaient devant aucun sacrifice. C'est ainsi que les déléguées de l'Association ci-dessus mentionnée avaient instauré dans plusieurs grandes villes des « Foyers des Alliées », dont le programme était sensiblement le même que celui des Foyers-Cantines, quoique l'esprit en différât un peu. Les rapports les plus cordiaux existaient du reste entre les deux œuvres. — Lorsqu'après la victoire, les Américains regagnèrent leur pays, ils cherchèrent à assurer la survivance de ces fondations, qu'ils remirent soit à l'Union Chrétienne des Jeunes Filles, œuvre protestante (à Nîmes, Bordeaux, la Rochelle, Strasbourg), soit aux Foyers-Cantines. La transition fut parfois assez laborieuse :

(1) Ou plutôt nos *associés*, d'après les termes du Traité de Versailles.

« Il a fallu, de part et d'autre, faire connaissance, substituer une organisation française avec ses obligations légales, ses méthodes de gestion particulières et nécessaires, à une administration américaine des plus larges à tous points de vue quant à ses modalités et à ses moyens d'action.

« Ceci ne se fait pas sans difficulté. C'est ainsi, par exemple, que le Foyer des Alliées de Mulhouse s'étant déclaré en juillet dernier comme Foyer des Alliées à Mulhouse, jouit par cela même, suivant la loi alsacienne encore en vigueur à Mulhouse, des mêmes avantages accordés dans les autres parties de la France aux (Euvres reconnues d'utilité publique, et pour cette raison, a préféré garder son autonomie (1). »

Cette reconnaissance d'utilité publique, l'Œuvre des Foyers-Cantines Féminins, devenue « les Foyers Féminins de France », espère à son tour l'obtenir prochainement. Elle comprend actuellement à Paris six centres, plus un en formation, et six également en province. C'est peu encore, mais nous avons la confiance que ce ne sera qu'un début. Ces douze Foyers (à l'exception de ceux de Roanne et de Saint-Etienne) reçoivent presque uniquement des employées et des ouvrières de la mode. Si nous donnons quelques détails au sujet de cette œuvre dans une étude sur les ouvrières d'usine, c'est à la fois en souvenir du passé et en espérance de l'avenir. Nous avons vu en effet que les Foyers avaient d'abord été ouverts à l'intention des

(1) Rapport de M^{me} Lerch, Secrétaire Générale, à la 4^e Assemblée Générale des Foyers-Cantines Féminins (28 mai 1921).

travailleuses occupées dans les Fabriques de Munitions. Pourquoi, — tout en gardant dans certaines villes leur clientèle d'employées — ne se multiplieraient-ils pas au sein des agglomérations ouvrières, au fur et à mesure que les ressources de l'œuvre augmentent ? Les industriels qui veulent éviter la charge de l'installation de restaurants et de salles de repos ne pourraient-ils pas du moins contribuer par leurs subsides à la création de nouvelles ruches ? Un appel en ce sens, publié dans le Bulletin des Usines de Guerre du 29 octobre 1917, leur avait d'ailleurs été fait.

Pour préciser le rôle de ces bienfaisants organismes, il suffit de se reporter au compte rendu de l'Assemblée Générale de 1921. A la place d'honneur, on trouve un beau programme que nous tenons à citer en entier :

« Les Foyers-Cantines Féminins ont été fondés dans le but de procurer aux femmes qui travaillent des restaurants exclusivement féminins à des prix très modiques, et des Foyers où elles peuvent se reposer et se délasser.

« Les Foyers-Cantines Féminins ont été créés en dehors de toute préoccupation politique ou religieuse, avec le seul souci de venir en aide aux travailleuses et de sauvegarder l'avenir de notre race.

« Quel est le but des Foyers-Cantines ?

« Offrir aux isolées de la vie des centres de réunion où elles trouveront une atmosphère familiale, de l'instruction, de la récréation, de l'amitié.

« Procurer à celles qui ont une famille un élargissement de vie qui, loin de les éloigner de la famille, les aidera à enrichir le foyer familial.

« Créer des Cours, des Conférences, des Commissions diverses qui contribueront au développement physique, moral et intellectuel des femmes et des jeunes filles.

« En un mot :

« S'efforcer d'entretenir leur bonne santé, d'orienter leur intelligence vers des idées saines, leur cœur vers des sentiments généreux ».

La pratique n'est pas restée inférieure à la théorie ; à titre d'exemple, nous donnerons de courts extraits de rapports sur le Foyer d'Ivry, qui était presque exclusivement fréquenté par des ouvrières d'usine et qu'on a, depuis, été obligé de fermer, par suite de la raréfaction en cet endroit de la main-d'œuvre féminine :

« Après le repas, les ouvrières gagnent la grande salle du rez-de-chaussée qui devient alors une salle de récréation, de distractions, de gaieté au moyen de jeux, de musique, de causeries sur des sujets divers. Celles qui ont besoin de repos montent au premier étage, où elles trouvent des sièges confortables, des livres, des tables pour faire leur correspondance. Quelques-unes apportent des ouvrages de couture auxquels elles travaillent pendant cette heure de loisir qui suit le repas (1) ».

« ... Chaque semaine se succédaient les causeries sur l'hygiène avec exercices de pansements..., les cours de gymnastique, les études de chant, la réunion de couture et de lecture... (2) »

« Pour participer à tous les avantages que procure

(1) Rapport de M^{me} de Seynes à l'Assemblée Générale du 15 mai 1920.

(2) Compte rendu de M^{me} Lerch, Secrétaire Générale, à l'Assemblée Générale du 28 mai 1921.

le Foyer, une cotisation mensuelle d'un franc est demandée à chaque membre (1) ».

Notons que le prix des repas a varié à Ivry de 1 fr. 80 à 2 frs. 25.

Les citations ci-dessus montrent le grand profit et les facilités de vie que les bénéficiaires des Foyers Féminins peuvent retirer de cette institution, mais elles ne disent pas tout. Nous les compléterons à l'aide de paroles prononcées par M. Doumer, Président de l'Assemblée Générale de 1919, à l'adresse des dévouées collaboratrices de l'Œuvre :

« Dans les Foyers-Cantines, vous offrez aux ouvrières plus que les repas sains et à bon marché, plus que le bien matériel que vous pouvez leur faire; vous y avez ajouté un bien moral autrement précieux. Vous n'avez pas été seulement les directrices d'une entreprise utile; vous êtes devenues des confidentes et des guides, bientôt des amies de vos protégées. Vous avez été aimées d'elles, parce que vous les avez aimées.

« C'est là le grand secret de la paix sociale, comme du gouvernement des hommes. Savoir aimer! Les peuples, les foules, comme les individus, aiment qui les aime ».

On ne saurait ajouter à ces belles pensées sans risquer de les déflorer. Elles marquent parfaitement le caractère élevé de l'Œuvre des Foyers Féminins, caractère déjà rencontré dans l'Association des Surintendantes de France : aller à l'ouvrière la main tendue, le cœur ouvert.

(1) Rapport cité de M^{me} de Seynes.

SECTION III. — Les Mutualités Maternelles

A la différence des deux œuvres qui ont fait l'objet des précédentes Sections, les Mutualités Maternelles ont un passé vieux déjà de trente ans. C'est en effet en 1892 que la première d'entre elles fut fondée à Paris par un grand couturier, M. Félix Poussineau, avec le concours des Chambres Syndicales de la Couture, de la Broderie et de la Passementerie. Aucune obligation légale de repos pour la nouvelle accouchée n'existait alors : la Mutualité Maternelle de Paris se proposait précisément de remédier à cette grave lacune de notre législation en accordant, contre versement par l'intéressée d'une modique cotisation annuelle de 3 francs, une indemnité de 58 francs à toute femme qui se reposerait pendant quatre semaines après ses couches.

D'autres villes suivirent assez rapidement l'exemple de Paris. Les indemnités que servaient ces Mutualités, bien qu'évidemment peu élevées, constituaient néanmoins un sensible appoint à cette époque où le franc n'avait pas encore subi de dépréciation ; jointes aux bons conseils que recevaient les femmes et aux soins dont elles étaient entourées grâce à l'œuvre dont elles faisaient partie, les primes eurent donc pour effet d'empêcher un grand nombre de relevailles trop hâtives.

Le Parlement ne voulut comprendre qu'au bout de vingt-et-un ans la leçon qui lui était ainsi donnée. Enfin, fut votée la loi Strauss du 17 juin 1913. A

présent que le travail après l'accouchement était prohibé, les Mutualités Maternelles auraient-elles encore leur raison d'être ? Le doute ne pouvait être de longue durée : nous savons que les indemnités accordées depuis 1913 sont très faibles ; celles que distribuent les Mutualités les complètent donc avantageusement. Puis, nous le verrons plus loin, cette œuvre est loin de se borner à remettre de simples secours pécuniaires.

Les Mutualités Maternelles, qui sont soumises au régime de la loi du 1^{er} avril 1898 sur les Sociétés de Secours Mutuels, n'ont pas tardé à se répandre dans toute la France ; on en compte actuellement plus de deux cents. Celle de Paris est très prospère, mais ses membres se recrutent principalement parmi les ouvrières de la couture : elle ne saurait donc nous intéresser. A titre d'exemple, nous décrirons en détail le fonctionnement de celle de Vienne, puis nous dirons quelques mots de celle de Roubaix, qui, toutes deux, se composent en majorité d'ouvrières d'usine.

La Mutualité Maternelle de Vienne (1), la doyenne de celles de province, fut créée le 27 mars 1894 par la Chambre Syndicale de l'Industrie Textile Viennoise, sur la proposition de M. Francisque Bonnier, qui en est encore le très dévoué Président. Elle comptait à la fin de 1920 neuf cent trente-trois sociétaires participantes, dix-huit membres bienfaiteurs perpétuels, onze membres fondateurs, quarante-sept membres hono-

(1) Consulter à ce sujet la brochure parue à l'occasion de ses Noces d'Argent (29 août 1920) et le *Journal de Vienne et de l'Isère* du samedi 12 novembre 1921.

raires perpétuels, trois membres bienfaiteurs annuels, soixante-seize membres honoraires annuels, deux cent vingt-trois membres honoraires ouvriers et employés. La cotisation, jadis de 3 francs, demandée annuellement aux participantes, a été doublée en 1920. Mais, avec le prix actuel de la vie, combien ces 6 francs (même multipliés par le chiffre de près d'un millier de sociétaires) sont misérables pour assurer le fonctionnement de l'œuvre ! Aussi les ressources les plus importantes proviennent-elles, outre les dons et les revenus des fonds placés, des subventions de l'Etat et de la ville, auxquelles il faut ajouter les cotisations des divers membres honoraires.

Quels sont donc les avantages accordés aux sociétaires participantes ? Les statuts nous renseignent sur l'action de l'œuvre :

« TITRE PREMIER. — But de la Société :

« *Article 1^{er}.* — La Mutualité Maternelle de Vienne a pour but :

« 1° De venir en aide aux femmes ouvrières, employées ou ménagères, au moment de la maternité, en leur payant une indemnité de repos s'ajoutant éventuellement à celle de la loi du 17 juin 1913 et aux primes à la naissance payées par la Caisse d'allocations familiales de la Chambre Syndicale patronale de l'industrie textile viennoise ou des autres industries ;

« 2° De mettre à leur disposition, pour elles et pour leurs enfants, les soins du Dispensaire Médical gratuit dont les séances ont lieu deux fois par semaine ;

« 3° De leur fournir, dans les cas de nécessité, un prêt de linge et de matériel d'accouchement, ainsi que des objets de layettes dans la mesure des disponibilités;

« 4° D'assurer la protection des nouveau-nés principalement jusqu'au moment du sevrage, par des encouragements à l'allaitement au sein, par les consultations de nourrissons, Goutte de Lait, Crèche et les autres services annexes dont l'utilité et la possibilité seront reconnues ;

« 5° D'organiser, sous le nom de Maison Maternelle, dès que les moyens en seront donnés à la Société, un service destiné à recueillir pendant quinze jours au moins les mères et les enfants à leur sortie de la Maternité de l'hôpital afin de leur permettre de recevoir les soins qu'ils ne pourraient recevoir au logis familial, comme également destiné à recueillir éventuellement les femmes enceintes, pendant les dernières semaines de la grossesse ».

Les avantages accordés aux sociétaires et le montant des allocations sont énumérés au Titre III des statuts (1).

(1) « TITRE III. — Avantages accordés aux Sociétaires participantes.

Article 11. — Chaque accouchée recevra pendant quatre semaines, à dater du jour qui suivra son accouchement, une indemnité de 12 fr. par semaine, à la condition qu'elle s'abstienne de tout travail pendant ces quatre semaines. Cette indemnité sera payée, alors même que l'enfant viendrait à mourir avant l'expiration des quatre semaines.

Article 12. — Une prime de 5 francs par séance de la consultation de nourrissons sera accordée à toute sociétaire qui présentera son enfant à la Consultation dont les séances ont lieu une fois par mois au minimum, à la condition qu'elle nourrisse son enfant au sein, à moins qu'il ne soit reconnu par le médecin qu'elle est dans l'impossibilité

La Mutualité Maternelle de Vienne a, en outre, été chargée par le Conseil Municipal du service de surveillance prévu par la loi du 17 juin 1913. Une infirmière visiteuse se rend régulièrement au domicile de chaque femme enceinte ou accouchée, veille à ce qu'elle prenne pour son enfant et pour elle les soins d'hygiène prescrits, et devient vite sa conseillère, celle qui soutient dans les heures de découragement.

L'œuvre viennoise a étendu aussi sa bienfaitante action sur un terrain nouveau, en organisant « l'inspection médicale des écoles et les cliniques scolaires, cliniques dentaire, ophtalmique, oto-rhino-laryngée ». Nous n'insisterons pas sur ce sujet, tout à fait en dehors de notre étude.

Pour avoir droit à tous les avantages qui ont été énu-

de nourrir. Cette prime sera payée jusqu'au douzième mois et par suite jusqu'à concurrence d'une somme totale de 60 francs, s'ajoutant à l'indemnité prévue à l'article 11.

Article 13. — Les trois premiers paiements hebdomadaires de 12 francs prévus à l'article 10 seront faits à l'accouchée à son domicile par l'inspectrice de la société et le dernier paiement sera fait à l'accouchée au bureau de la société contre quittance du total de l'indemnité reçue.

Article 14. — En cas d'accouchement double, l'indemnité sera portée, durant les quatre semaines, à 20 francs par semaine de vie des deux jumeaux. Si l'un des enfants vient à mourir, l'indemnité sera ramenée à 12 francs.

Article 15. — En cas de décès de la mère, l'indemnité sera continuée pour l'enfant, comme si la mère avait vécu, à la condition que les soins de l'enfant soient assurés et dûment surveillés.

.

Article 18. — Les sociétaires honoraires ouvrières ou employées acquittant la cotisation indiquée au 2^e de l'article 10 (cotisation annuelle minima de 3 francs) auront droit, à titre gratuit, aux soins médicaux qui peuvent se donner au Dispensaire ».

mérés ci-dessus, « les sociétaires participantes devront être inscrites depuis au moins neuf mois et avoir acquitté au minimum une année de cotisation » (article 7). Toutefois, on fait souvent fléchir la rigueur de ce principe en accordant, dans la limite des ressources de la société, des indemnités extra-statutaires aux mères qui n'ont pas accompli le stage exigé d'après les statuts. Le nombre de ces dernières a presque égalé en 1920 le nombre des femmes se trouvant dans les conditions fixées pour l'obtention des primes : sur cent vingt-deux accouchements indemnisés, soixante-trois le furent au titre statutaire et cinquante-neuf au titre extra-statutaire.

On voit que la Mutualité Maternelle de Vienne a bien mérité les éloges qui lui furent prodigués tout spécialement lors de ses Noces d'Argent (29 août 1920). Et comme, pour juger la valeur d'une œuvre, ce sont les résultats qu'il faut examiner, voici ceux qu'annonçait M. Bonnier dans la dernière Assemblée Générale du 6 décembre 1921 :

« Grâce à notre action en faveur de l'allaitement au sein, ce mode d'allaitement a été pratiqué dans la proportion de 90 0/0 : chiffre tout à fait remarquable dans une ville comme la nôtre où la plupart des femmes travaillent hors du logis.

« La mortinatalité n'a pas dépassé 3 0/0. Quant à la mortalité au-dessous d'un an, elle a été de 5.0/0. Pour l'ensemble de la ville de Vienne, cette mortalité a été d'environ 11 0/0 ».

Encore, avec le développement sans cesse croissant des institutions destinées à protéger la mère et l'enfant,

peut-on espérer une diminution de ce pourcentage de 5.

La Mutualité Maternelle de Roubaix, fondée en 1905, est moins importante que la précédente, puisqu'elle ne comprend que quatre cent cinquante femmes environ. La cotisation est de cinq centimes par semaine. Moyennant ce sacrifice insignifiant, la mère reçoit au moment de ses couches des indemnités hebdomadaires de 12 francs pendant quatre semaines, plus une prime d'allaitement fixe de 20 francs. En outre, une layette est distribuée à chaque naissance, sans parler du prêt de linge. On a calculé qu'un accouchement coûtait 150 francs à la Société.

Les deux exemples précédents suffisent à montrer les très appréciables services que rendent les Mutualités Maternelles. Cette œuvre réconcilie, peut-on dire, les deux systèmes opposés de l'assurance et de l'assistance, en les faisant tous deux contribuer au bien des intéressées. Par les modiques cotisations demandées, on forme les participantes à la prévoyance, on leur apprend à ne pas compter uniquement sur autrui pour subvenir à leurs besoins lorsqu'elles sont hors d'état de travailler. Par la bonification de leurs cotisations au moyen notamment de celles qui sont versées par les membres honoraires, on crée un courant charitable permettant d'aider plus efficacement les femmes qui ont consenti à s'aider elles-mêmes.

CONCLUSION

Si la présence de l'ouvrière à l'usine reste et restera toujours, quoiqu'on fasse, profondément regrettable, si elle constitue même une véritable anomalie, il faut avouer que de sérieux efforts ont été tentés pour en atténuer les fâcheuses conséquences. De grands progrès en ce sens ont même été réalisés depuis la guerre : des œuvres nouvelles pour venir en aide aux ouvrières sont nées, plusieurs institutions patronales se sont élargies ou répandues. Et, si l'on regarde un peu plus en arrière, que de chemin parcouru ! Il y a quarante ans, par exemple, les syndicats n'existaient pas encore, du moins légalement ; des œuvres privées dont nous avons parlé, il n'était pas question. Enfin, peu nombreux étaient les patrons qui s'intéressaient aux idées sociales.

Après avoir étudié le présent et rappelé le passé, jetons un coup d'œil vers l'avenir. S'il est toujours dangereux de faire des pronostics, la difficulté en est plus réelle peut-être en matière sociale qu'en toute autre, car ici les facteurs économiques ne sont pas seuls en jeu ; il faut tenir compte également et dans une large mesure des facteurs d'ordre moral. Pourtant, dès maintenant, un double courant d'opinion semble se faire jour et ira probablement en s'accroissant : d'une

part, condamnation de l'assistance et sympathie généralisée pour les systèmes et les œuvres à base d'assurance ; d'autre part, désaffection trop fréquente pour les institutions créées par l'industriel à l'usine (1) et préférence pour les œuvres soit extra-patronales, soit au moins communes à un certain nombre de patrons.

Ce qui a été dit à plusieurs reprises au cours de cette étude nous dispense de démontrer à nouveau la supériorité de l'assurance sur l'assistance, que M. Gide appelle pittoresquement « la corde jetée aux submergés qui ne peuvent pas nager (2) ». Cette bouée de sauvetage a quelque chose d'humiliant. Puis, « l'assurance crée un droit pour l'assuré, puisqu'elle suppose un contrat, tandis que l'assistance n'en crée point (3) ». Cette faculté pour l'industriel, par exemple, de cesser à volonté et du jour au lendemain le fonctionnement des services sociaux ne lèse à la vérité aucun droit acquis, mais peut être la cause de déceptions et de mécomptes. En ce qui concerne l'assistance fournie par l'Etat, il est vrai, « on tend aujourd'hui à la rendre obligatoire en ce sens que l'Etat s'oblige lui-même ou oblige les municipalités à pourvoir aux besoins des indigents dans les limites fixées par la loi (4) ». Mais

(1) Il y a quinze ans déjà, M. Cheysson (communication au Congrès d'Economie Sociale du 3 juin 1907) constatait — en le déplorant — les assauts livrés contre le système du patronage industriel par trois catégories d'adversaires : « les dogmatistes intransigeants du « laisser-faire » ; les écoles dites « avancées », qui font « grief au patronage de sa vertu d'apaisement » ; enfin, les Etatistes, qui accusent « d'impuissance l'initiative privée » (Voir *Réforme Sociale* du 1^{er}-16 août 1907).

(2) *Les Institutions de Progrès Social*, 1920, p. 469.

(3 et 4) *Id.*, p. 466.

une loi d'assistance est cependant plus ou moins sujette à révision par le Parlement ; rien ne remplacera donc en sécurité l'assurance sous ses différentes formes. Aussi, que ce soit par le Projet Daniel-Vincent, remanié du reste, auquel les Chambres accorderaient la consécration législative, que ce soit par le développement des diverses Mutualités, nous croyons que les systèmes faisant appel à la prévoyance sont destinés sinon à résoudre, du moins à faire avancer la question sociale.

Pourtant, la bienfaisance trouvera toujours utilement son emploi. Nous n'avons pas marchandé notre admiration pour la plupart des œuvres que nous avons examinées, ni laissé dans l'ombre les grands services que rendent les institutions patronales. Toutes sont utiles, et certaines d'entre elles presque indispensables. Mais il est difficile de lutter contre la défiance dont fait preuve trop souvent en la matière la classe ouvrière : une personne qui la connaît bien a pu dire qu'elle manifestait « une préférence très marquée pour les œuvres dont l'organisation dépasse, tout en pouvant l'utiliser, la bonne volonté d'un seul patron ». Constatation fort exacte, car les travailleurs ne dédaignent pas tant les institutions patronales en général que celles dont la marche est assurée par leur employeur. Il y aurait donc tout intérêt à ce que les industriels d'une même région ou d'un même syndicat se groupassent pour réaliser en commun certaines améliorations au sort de leur personnel : nous avons déjà indiqué l'économie de frais qu'ils réaliseraient ainsi, et l'on peut ajouter qu'ils atteindraient sans doute plus

sûrement leur but philanthropique. Pour donner un exemple vécu, n'avons-nous pas la preuve de cette vérité par la féconde action des « Auxiliaires » de la Caisse de Compensation de la région parisienne ? (1) Ces femmes, dont la mission affichée est de s'assurer que les allocations sont régulièrement versées, pénètrent dans les familles, arrivent à les connaître, reviennent lorsqu'il y a un malade à suivre ou un conseil à donner, s'occupent de placements dans les hôpitaux et les sanatoria (2), se font en un mot les anges gardiens des foyers ouvriers. Les résultats sont excellents et l'accueil, presque partout, très cordial. Evidemment, le dévouement et la personnalité sympathique des « Auxiliaires » y sont pour beaucoup, mais il nous semble qu'il y a une autre cause plus profonde : le fait qu'elles sont envoyées par un groupement assurément patronal, mais en quelque sorte anonyme. Ici, la confiance est presque spontanée, car on ne redoute pas que les propos soient rapportés au chef d'entreprise. On nous objectera que les Surintendantes, intermédiaires entre l'industriel et les ouvrières, savent aussi, nous l'avons amplement exposé, se faire très vite aimer. Mais, au début, leur tâche est parfois singulièrement pénible, par le fait même de leur dépendance du manufacturier.

On peut reprocher à ce système son anonymat même :

(1) La Caisse de Compensation du Bâtiment et des Travaux Publics vient d'organiser un service analogue.

(2) Leur rôle se rapproche ainsi sensiblement de celui des Infirmières-Visiteuses, mais ces dernières sont plus spécialisées dans la lutte contre la tuberculose.

l'amélioration des rapports entre le capital et le travail, signalée au cours de cette étude comme l'un des buts poursuivis dans la création des œuvres patronales, sera-t-elle atteinte ? Employeurs et employés continueront à s'ignorer. Mais, il faut bien le dire, on voit mal le chef d'une grande entreprise s'occupant personnellement de ses ouvriers. Dès lors, pourquoi ne pas confier une partie au moins du service social à des organismes inter-patronaux, plus capables d'aider efficacement les travailleurs ?

Dans certains milieux ouvriers où les efforts des industriels seraient comme tels assurés à l'avance d'être frappés de stérilité, ceux-ci agiront généreusement et sagement en subventionnant des œuvres privées qui se substitueront à eux pour venir en aide aux salariés. Nous avons dit le bien que les Foyers-Cantines peuvent faire aux ouvrières. Une expérience nouvelle a été inaugurée en France durant l'année 1908 : à l'imitation des settlements anglais, quelques femmes vaillantes sont venues s'établir en plein quartier ouvrier, à Levallois-Perret, pour se consacrer corps et âme aux besoins de la classe populaire. La « Résidence Sociale » s'est donné pour mission « d'instruire, de moraliser, de grouper autour des idées saines et des influences opportunes les familles ouvrières ». Magnifique ambition, pour la réalisation de laquelle aucun moyen n'est négligé : garderies et jardins d'enfants, groupements sportifs, cercles d'études, bibliothèques, conférences, représentations artistiques, tout concourt à attirer.

C'est à peu près le même programme, légère-

ment moins vaste, que nous avons vu appliqué par les patrons philanthropes dans leurs établissements. Mais il est permis de se demander si le succès ne favoriserait pas davantage des « Résidences Sociales », répandues dans toute la France, et où les travailleurs se sentiraient plus chez eux qu'à l'usine.

Il serait absurde de vouloir uniformiser l'aide aux ouvrières. Dans tel endroit, les institutions patronales donneront d'excellents résultats, alors que dans tel autre, il faudra faire appel aux œuvres non industrielles. On peut sans doute constater une certaine prédominance de ces dernières, mais bien coupable serait celui qui détournerait les chefs d'entreprise de leurs aspirations généreuses. Les questions sociales n'ont été que trop laissées à l'arrière plan pendant longtemps : il est juste qu'elles prennent la place importante qui leur revient. Et, quand il s'agit d'améliorer le sort des ouvrières, rien ne doit être négligé ni méconnu : les efforts convergents du Parlement, des industriels, des Syndicats et de la bienfaisance privée ne seront pas de trop pour atteindre le but.

Vu, le Président de la thèse,
LOUIS ROLLAND

Vu, le Doyen,
BERTHÉLEMY

Vu et permis d'imprimer :
Le Recteur de l'Académie de Paris,
PAUL APPELL.

BIBLIOGRAPHIE

I. — OUVRAGES ET BROCHURES (1)

ACKER (Paul). — Œuvres Sociales des Femmes. Paris 1903.

ACTION POPULAIRE. (Publication de l').

Brochures Jaunes. — Série Sociale :

n° 64. A. Michelin. — L'Union Centrale des Syndicats Féminins de l'Abbaye,

n° 72. G. Guitton. — Les Syndicats Libres Féminins de l'Isère.

ALLAITEMENT MATERNEL AU MAGASIN ET A L'ATELIER (L'). — Rapport de M. Abel Craissac au Conseil Supérieur du Travail (brochure publiée par le Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale. Paris 1916).

ANTOINE (Ch). — Cours d'Économie Sociale. Paris 1921.

ARMEMENT SOCIAL DE LA SEINE-INFÉRIEURE (L'). Rouen 1921. — (Extraits du Rapport de M. Charles Lallemand, Préfet de la Seine-Inférieure, et des Rapports des Chefs de Service).

ASSOCIATION NATIONALE FRANÇAISE POUR LA PROTECTION LÉGALE DES TRAVAILLEURS (Publications de l') :

1^o série. n° 1. — Docteur Fauquet (rapport du) à la séance du 29 janvier 1903. — La Protection Légale des Femmes avant et après l'Accouchement.

7^o série. n° 2. — Marin (Louis) et Strauss (Paul) (rapports de M. M.) aux Assemblées Générales du 26 janvier 1912 et du 23 mars 1912. — La Protection de la Maternité Ouvrière.

(1) Nous renvoyons également, pour les idées générales, aux Traités d'Économie Politique de MM. Gide, Perreau et Truchy.

Nous faisons remarquer que nous citons dans la bibliographie, afin qu'elle soit plus complète, des ouvrages déjà anciens ou d'un caractère très général et qui ne nous ont pas été d'une utilité immédiate.

- Nouvelle série.* n° 10. — Gemähling (rapport de M^{me} Paul) à la séance du 3 mai 1913. — La Maternité Ouvrière et sa Protection Légale en France.
- BERTIN (Ernest). — De la Protection Légale des Ouvrières pendant leur grossesse et après leur accouchement (Thèse de Doctorat en Droit, Paris 1906).
- BERTIN (Jean). — La Protection de la Première Enfance, plus spécialement étudiée dans la région industrielle du Nord. (Thèse de Doctorat en Droit. Lille 1910).
- BÉROT-BERGER (M. L.) — La Dame Visiteuse dans la Bienfaisance Publique ou Privée et dans le Contrôle de la Loi Strauss, protectrice de la Maternité. (Paris).
- CAISSES D'ALLOCATIONS FAMILIALES ET LEUR COMITÉ CENTRAL (LBS). — Organisation et fonctionnement. Paris 1921.
- CAPITANT (Henri). — Cours de Législation Industrielle. Paris 1912.
- CHAMBRES D'ALLAITEMENT DANS LES ÉTABLISSEMENTS INDUSTRIELS ET COMMERCIAUX (LBS). — (Brochure publiée par le Ministère des Régions Libérées. — Office de Reconstitution Industrielle). Paris 1920.
- CHAMBRE D'ALLAITEMENT DANS LES USINES ET MAGASINS (LA). — (Brochure du Docteur Lesage, publiée par la Ligue contre la Mortalité Infantile). Paris.
- CHEYSSON (Emile). — Rapport sur le Concours pour le prix Blaise des Vosges à décerner en 1907. (Académie des Sciences Morales et Politiques).
- CONGRÈS DES INSTITUTIONS D'ASSISTANCE ET D'HYGIÈNE SOCIALES. — (Compte Rendu du). Paris 1921.
- CONGRÈS INTERNATIONAL DE PROTECTION MATERNELLE ET INFANTILE. — (Compte Rendu du). Paris 1922.
- CONGRÈS NATIONAL DES CAISSES DE COMPENSATION. — (Compte Rendu du 2^e) tenu à Grenoble le 22 mai 1922. Paris 1922.
- CONGRÈS NATIONAL DE LA MUTUALITÉ MATERNELLE. — (Compte Rendu du 1^{er}). Paris, novembre 1908.
- CONGRÈS NATIONAUX DE LA NATALITÉ. — (Comptes Rendus des) spécialement : 2^{me} Congrès tenu à Rouen 1920.
3^{me} Congrès tenu à Bordeaux 1921.
- CONGRÈS NATIONAL DE LA PROTECTION DU PREMIER ÂGE. — (Compte Rendu du 1^{er}). Bordeaux 1913.
- CONGRÈS NORMAND DE L'HYGIÈNE SOCIALE ET DE LA MUTUALITÉ. — (Compte Rendu du) tenu à Rouen les 26 et 27 juillet 1921.

- CONGRÈS DE L'ŒUVRE DU TROUSSEAU. — (Compte Rendu du). Paris 1913.
- CONTENSON. (Ludovic de). — Les Syndicats Professionnels Féminins. Paris 1910.
- ETABLISSEMENTS SCHNEIDER (LES). — Economie Sociale. Paris 1912.
- EXPOSITION NATIONALE DE LA MATERNITÉ ET DE L'ENFANCE. — Paris, juin-juillet 1921.
- EXPOSITION UNIVERSELLE INTERNATIONALE DE 1900 A PARIS. — Rapports du Jury International.
- Groupe XVI — Economie Sociale — Hygiène — Assistance Publique. (Classes 101 à 112) (publié par le Ministère du Commerce, de l'Industrie, des P. T. T.). Paris.*
- FAMILISTÈRE ILLUSTRÉ (LE). — Résultats de vingt ans d'Association (1880-1900). Paris.
- FÉDÉRATION FRANÇAISE DES UNIONS DE SYNDICATS PROFESSIONNELS FÉMININS. — (brochure). Paris.
- FOYERS-CANTINES FÉMININS. — (Comptes Rendus des Assemblées Générales des 1^{er}, 2^{me}, 3^{me}, 4^{me} Congrès — 1918, 1919, 1920, 1921).
- FRANÇOIS (Yvonne). — Du Rôle Social de la Femme — Des mesures destinées à améliorer la situation des Travailleuses (Thèse de Doctorat en Droit. Paris 1919).
- GIDE (Charles). — Les Institutions de Progrès Social. Paris 1921.
- GOIRAND. — De la Protection et de l'Assistance légale des femmes salariées avant et après l'accouchement. (Thèse de Doctorat en Droit. Paris, 1906).
- GONNARD (R). — La Femme dans l'Industrie. Paris 1906.
- GUERRY (Emile). — Les Syndicats Libres Féminins de l'Isère — Leur organisation — Leur action professionnelle — Leur participation à la vie économique régionale. (Thèse de Doctorat en Droit. Grenoble 1921).
- HÉBERT (Emile-Henri). — Etude sur la Maternité Ouvrière pendant la guerre. (Thèse de Doctorat en Médecine. Paris 1919).
- INSTITUTIONS PATRONALES — CHAPPÉE ET FILS. — Fondateurs Constructeurs — Le Mans 1921.
- INSTITUTIONS DE RAVITAILLEMENT DU PERSONNEL DES USINES DE GUERRE (LES). — (brochure publiée par le Ministère de l'Armement et des Fabrications de Guerre — Direction de la Main-d'Œuvre) 1918.
- JAY (Raoul). — La Protection Légale des Travailleurs. Paris 1910.

- JACOB (A. G). — Les Surintendantes d'Usines (Conférence faite à l'Ecole Sociale Catholique de Bruxelles le 24 janvier 1921).
- JOLY (Henri). — Le droit féminin. Paris 1922.
- MABILLEAU (Léopold). — La Mutualité Française. Doctrines et Applications. Bordeaux 1904.
- MILHAUD (Caroline). — L'Ouvrière en France. Sa condition présente. Les réformes nécessaires. Paris 1907.
- MUTUALITÉ MATERNELLE DE VIENNE (Noces d'Argent de la). — 29 août 1920.
- LE NOIR DE TOURTEAUVILLE. — Du Payement des Salaires des Ouvriers et Employés, de la Suppression des Economats et de la Protection des Femmes en Couches (Lois des 7 décembre 1909 et 25 mars 1910 ; 27 novembre 1909 et 13 mars 1910). Commentaire théorique et pratique. Paris 1911.
- PIC. — Traité Elémentaire de Législation Industrielle. Paris 1922.
- PROBLÈME DE L'ENSEIGNEMENT MÉNAGER (LE). — (Conseil Supérieur de l'Enseignement Technique. Session de 1922. Paris.)
- PROTECTION ET UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE DANS LES USINES DE GUERRE. — Deux brochures publiées par le Ministère de l'Armement et des Fabrications de Guerre — Direction de la Main-d'Œuvre :
- Hygiène et Sécurité des Travailleurs.* 1917.
- Comité du Travail Féminin.* 1919.
- SALLES D'ALLAITEMENT (LES). — (petite brochure publiée par le Ministère de l'Armement et des Fabrications de Guerre — Direction de la Main-d'Œuvre). 1917.
- SEMAINES SOCIALES DE FRANCE (Rapports des). — en particulier : Duthoit (deux leçons données sur le « Travail Féminin dans l'Industrie » à Dijon les 30 et 31 juillet 1906).
- SIMON (Jules). — L'Ouvrière. Paris 1876.
- TOLMAN (William H). — L'Œuvre de l'Ingénieur Social (traduit et adapté de l'anglais par Pierre Janelle). Paris 1910.
- TRAVAIL INDUSTRIEL AUX ETATS-UNIS. — (Rapports de la Mission d'Enquête). 2 volumes. Bruxelles 1920.
- TURMANN (Max). — Initiatives Féminines. Paris 1921.
- VALLIN. — La femme salariée et la Maternité. (Thèse de Doctorat en Droit. Paris 1911).
- PH. VRAU ET C^{ie} (Centenaire de la Maison). Lille 1919.

II. — REVUES ET JOURNAUX

AME FRANÇAISE (L').

9 avril 1921. — Les Surintendantes d'Usine.

1^{er} et 8 juillet 1922. — L'Œuvre des Surintendantes.

22 juillet 1922. — Le Syndicalisme Féminin en Amérique.

ANNALES (LES).

16 Février 1919. — Surintendantes.

BULLETIN DE L'ACADÉMIE DE MÉDECINE. — année 1916 : p. 540 —
année 1917 : p. 26, 116, 185, 222, 260, 313, 354. (Rapport de
M. le Professeur Pinard sur la Protection de l'Enfance pendant la
deuxième année de guerre, dans le camp retranché de Paris —
Discussion de ce rapport et débats sur la Protection Maternelle et
Infantile dans les Usines de Guerre).

BULLETIN DE L'ASSOCIATION DES SURINTENDANTES DE FRANCE. — Compte
Rendu de la 3^{me} Assemblée Générale — 28 février 1922.

BULLETIN DE L'INSPECTION DU TRAVAIL. — année 1918 (n° 1 à 6). Tra-
vaux Préparatoires de la Loi du 5 août 1917 concernant l'Allai-
tement Maternel dans les Etablissements Industriels et Commer-
ciaux.

BULLETIN DU MINISTÈRE DU TRAVAIL.

Août-Septembre 1917 — Enquête sur les Crèches et les Chambres
d'Allaitement.

Janvier-Février 1918 — Les Restaurants de Guerre.

Août-Septembre-Octobre 1920.

Novembre-Décembre 1920.

Allocations pour charges de famille.

Novembre-Décembre 1920. .

Janvier-Février-Mars 1921.

Enquête des Inspecteurs du Travail sur l'activité des Eta-
blissements Industriels et Commerciaux en Octobre 1920.

Août-Septembre-Octobre 1920.

Novembre-Décembre 1920.

Avril-Mai-Juin 1921.

Juillet-Août-Septembre 1921.

Avril-Mai-Juin 1922.

Juillet-Août-Septembre 1922.

} Enquête sur l'Utilisation
des Loisirs créés par
la journée de huit heures.

Avril-Mai-Juin 1922. — Les Assurances Sociales en Alsace et en Lorraine.

BULLETIN DE LA SOCIÉTÉ INDUSTRIELLE DE ROUEN.

Avril 1917. — Les Salles d'Allaitement dans les Usines (mémoire présenté à l'Académie des Sciences, Belles-Lettres et Arts de Rouen).

BULLETIN DES USINES DE GUERRE.

4 Décembre 1916. — Les Restaurants Coopératifs.

30 Avril 1917. — La Cité Féminine dans la vallée de la Manche.

18 Juin 1917. — La Chambre d'Allaitement dans les Usines.

6 Août 1917. — L'Alimentation des Ouvriers. — L'organisation des Restaurants Coopératifs dans la région parisienne.

1^{er} Octobre 1917. — Les Restaurants Coopératifs en province.

19 Août 1918. — Les Institutions Coopératives organisées pour les Ouvriers des Usines de Guerre dans la région de Nantes.

9 Septembre 1918. — Les Institutions de Ravitaillement du Personnel des Usines de Guerre.

25 Novembre 1918. — Dispositions générales régissant les Surintendantes et les Intendantes d'Usines en service dans les Etablissements de l'Artillerie.

BULLETIN DES USINES RENAULT.

1^{er} et 15 Janvier 1919. — Les Œuvres Sociales aux Usines Renault.

1^{er} Juin et 15 Septembre 1920. — Les Sports à l'Usine Renault.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. (Publications du).

Informations Sociales. — 6 Janvier 1922.

Les Conditions de Vie — Belgique — Une proposition de loi pour l'institution d'une Œuvre Nationale des Loisirs du Travailleur.

Revue Internationale du Travail.

Février 1921. — La Vie Sociale — Le Kyocho Kai, Association pour l'amélioration des rapports entre le capital et le travail.

Avril 1922. — Elisabeth D. Newcomb — Le Service Social dans l'Industrie en Grande-Bretagne.

CORRESPONDANCE DES ŒUVRES (LA).

Novembre 1921. — La Protection de l'Enfant de l'Ouvrière

d'Usine — Chambres d'Allaitement et Crèches Industrielles.

CORRESPONDANT (LE).

23 Juin 1922. — Turmann (Max) — Les Idées et Faits Sociaux
— Activités et Dévouements Féminins.

ECLAIR (L').

30 Octobre 1917. — Champly (Henri) — Les Surintendantes.

FEMME ET L'ENFANT (LA).

Mai 1920. — Cossira (Henry) — La Mission des Surintendantes
d'Usine.

1^{er} Janvier 1921. — Les Œuvres Sociales et Philanthropiques
des grands industriels — Aux usines Bessonneau, d'Angers.

1^{er} Février 1922. — Bonvoisin (G) — Les Caisses de Compensation
créent des primes d'allaitement.

ILLUSTRATION ECONOMIQUE ET FINANCIÈRE (L').

Supplément au numéro du 15 Avril 1922 — Exposition Colo-
niale de Marseille.

INFORMATION OUVRIÈRE ET SOCIALE (L').

24 Mars 1918. — M^{me} Brunschvicg — Les Surintendantes
d'Usine.

29 Août 1920. — Les Œuvres de Prévoyance et d'Assistance
Sociale aux Forges de Basse-Indre.

30 Septembre 1920. — Les Œuvres Sociales d'une Firme Patro-
nale (Etablissements Réunis à Vienne).

JOURNAL DE VIENNE ET DE L'ISÈRE (LE).

12 Novembre 1921. — Assemblée Générale de la Mutualité
Maternelle.

POPULAIRE (LE).

18 Juin 1918. — Marguerite Martin — Les Surintendantes
d'usines.

RENAISSANCE POLITIQUE, ÉCONOMIQUE ET ARTISTIQUE (LA).

22 Décembre 1917. — Magd. Abril — Les Surintendantes dans
nos Usines de Guerre.

RÉFORME SOCIALE (LA).

1^{er}-16 Octobre 1897. — Cheysson — Conférence sur le Rôle
Social de l'Ingénieur.

1^{er}-16 Août 1907. — Cheysson — Communication sur les Insti-
tutions Patronales en France — Leur nécessité et leur évolu-
tion.

1^{er}-16 Mars 1917. — Lepelletier — La Femme à l'Usine.

1^{er}-16 Novembre 1917. — M^{lle} Butillard — La Main-d'Œuvre Féminine (rapport à la Société d'Économie Sociale).

1^{er}-16 Mars 1919. — Lepelletier — La Situation de la Femme au lendemain de la Guerre.

Novembre-décembre 1921 — Lepelletier — Les Economats ne sont pas morts.

REVUE MODERNE DES ARTS ET DE LA VIE.

15 Octobre 1921. — Devaux (E) — Les Œuvres pour l'Enfance dans la grande Industrie.

REVUE PHILANTHROPIQUE.

Juin 1917. — Rivière (Louis) — 119^e Visite de la Société Internationale pour l'étude des questions d'assistance à Ivry Port et à Thiais (Œuvre d'Accouchement organisée pour les Ouvrières).

Novembre 1917. — Lesage (Docteur) — La Maternité Ouvrière de Levallois-Perret et de Neuilly.

Juillet 1918. — Commandeur (Docteur) — La Mortinatalité et la Mortalité Infantile dans les Mutualités Maternelles depuis leur fondation jusqu'à ce jour.

Février 1920. — M^{me} Gévin-Cassal — L'Assistance Maternelle aux Travailleuses des Usines (rapport à la Société Internationale pour l'étude des questions d'assistance).

Novembre 1920. — Mulon (Docteur Clotilde) — La Protection de la Maternité.

Décembre 1920. — Renou — La Protection de l'Allaitement Maternel (Loi du 24 octobre 1919).

REVUE DES SCIENCES POLITIQUES.

15 Octobre 1919. — Savary (H. R). — La protection maternelle et infantile pendant la guerre.

RUCHE SYNDICALE (LA). — (édition mensuelle de l'Union des Syndicats Professionnels Féminins), spécialement :

Janvier 1920. — La formation des élites par les Syndicats Professionnels (Cours de M^{lle} Poncet).

Juin 1922. — Congrès de l'Union Centrale des Syndicats Professionnels Féminins de l'Abbaye.

TRAIT D'UNION (LE). — (Bulletin publié par le Secrétariat des Familles des Établissements Réunis à Vienne).

15 Novembre 1922.

TRAVAILLEUR DE L'ÉTAT (LE).

1^{er} Avril 1918. — Les Surintendantes.

TRAVAILLEUSE (LA). — (Organe mensuel de la Fédération Française des Unions de Syndicats Professionnels Féminins), en particulier :

Février 1918. — Premier Congrès Fédéral.

Novembre 1919. — Le Premier Congrès National des Syndicats Chrétiens.

Avril 1922. — Le Congrès National des Syndicats Féminins.

VIE SOCIALE EN ALSACE ET EN LORRAINE (LA).

Novembre 1920. — Les Institutions Sociales (plus particulièrement les Caisses des Malades) des Etablissements Industriels.

VOIX PROFESSIONNELLE (LA). — (Bulletin Mensuel de l'Union Fédérale des Syndicats Libres de l'Isère).

Août 1922. — Le IX^e Congrès du Tissage des Syndicats Libres de l'Isère.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

	Pages
La question du travail des femmes à l'usine.	1
Statistiques	11
Travaux malsains et interdits.	14

PREMIÈRE PARTIE. — LA LOI

Limite de l'intervention du législateur en matière sociale. .	19
SECTION I. — <i>Protection Légale de la Maternité Ouvrière.</i> . . .	21
Législations étrangères	22
Loi du 27 novembre 1909.	25
Lois des 17 juin et 30 juillet 1913.	26
Projet de Convention Internationale concernant l'emploi des femmes avant et après l'accouchement.	28
Code des Assurances Sociales en Alsace et en Lorraine. .	30
Projet Daniel-Vincent sur les Assurances Sociales	32
Loi du 24 octobre 1919.	38
Loi du 5 août 1917.	41
SECTION II. — <i>L'Enseignement Technique.</i>	50
Loi du 25 juillet 1919.	50

DEUXIÈME PARTIE. — LES INSTITUTIONS PATRONALES

Leur but	55
Ecueils qu'elles doivent éviter.	58
Diversité de ces institutions.	64
Classification de celles qui concernent les ouvrières. . .	67

CHAPITRE PREMIER. — **La jeune fille**

SECTION I. — <i>Les Orphelinats Industriels.</i>	69
SECTION II. — <i>L'Education proprement dite.</i>	79
Les Cours Professionnels organisés en application de la Loi	
Astier	
L'Enseignement Ménager et le Trousseau.	
SECTION III. — <i>Allocations à l'occasion du mariage et dots.</i>	102
SECTION IV. — <i>Sports féminins.</i>	104

CHAPITRE II. — **La mère**

SECTION I. — <i>Protection de l'ouvrière enceinte ou récemment accouchée.</i>	110
SECTION II. — <i>L'Allaitement maternel.</i>	137

CHAPITRE III. — **L'ouvrière en général**

SECTION I. — <i>La Question de l'Alimentation.</i>	198
SECTION II. — <i>L'Emploi des Loisirs</i>	215
Les Infirmeries	229
Esprit qui anime les industriels fondateurs d'institutions	
sociales	230
Nécessité d'améliorer les rapports entre le capital et le tra-	
vail.	231

TROISIÈME PARTIE. — **ACTION SYNDICALE**

Historique des trois principaux groupements professionnels	
féminins.	233
Leur but	242
Action morale.	243
Principales revendications.	246
Institutions de formation morale et intellectuelle.	250
Institutions sociales et économiques.	252
Difficultés que doivent surmonter les Syndicats.	257

QUATRIÈME PARTIE. — ŒUVRES DIVERSES

SECTION I. — <i>Les Surintendantes de France.</i>	261
SECTION II. — <i>Les Foyers Féminins de France.</i>	282
SECTION III. — <i>Les Mutualités Maternelles.</i>	289

CONCLUSION

Des formes qu'est-sans doute appelée à revêtir l'aide aux ouvrières dans l'avenir.	296 ⁹
BIBLIOGRAPHIE	302

